



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**“Liderazgo directivo y la calidad educativa en I.I.E.E. por
convenio del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Baca Kcomt de Pérez, Emilia Delfina (ORCID: 0000-0002-6760-6299)

ASESORA:

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (ORCID: 0000-0002-3268-4414)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

La decisión de iniciar una nueva experiencia educativa para repotenciar nuestras capacidades no es fácil siendo madre de familia, pero a la vez, por ese mismo motivo nos proponemos nuevas metas que sin duda alcanzaremos apoyados en ese amor incondicional que nos brindan nuestros hijos y seres queridos.

Con todo mi amor a mi familia.

Agradecimiento

Agradecer a Dios, por el maravilloso regalo de la vida, la salud y el trabajo, a la Virgen María por darme su protección, a mi querida familia por su apoyo incondicional.

-

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico	5
III. Metodología.....	25
3.1. Tipo y Diseño de investigación	25
3.2. Variables y Operacionalización.....	26
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.5. Procedimiento	30
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	31
IV. Resultados	32
V. Discusión.....	41
VI. Conclusiones.....	46
VII. Recomendaciones.....	47
Referencias.....	48
Anexos	54

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de los docentes de las I.I.E.E. del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020	28
Tabla 2. Relación entre el liderazgo directivo y calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.....	32
Tabla 3. Nivel de liderazgo directivo en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020	33
Tabla 4. Nivel de calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G: “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020	34
Tabla 5. Resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de los puntajes de Liderazgo directivo y sus dimensiones en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.....	35
Tabla 6. Resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de los puntajes de Liderazgo directivo y sus dimensiones en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.....	36
Tabla 7. Relación entre la dimensión visión al futuro y calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020	37
Tabla 8. Relación entre la dimensión desarrollo de personas y calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020	38
Tabla 9. Relación entre la dimensión diseño y planificación organizacional y calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020 ...	39

Tabla 10. Relación entre la dimensión gestión de proceso de enseñanza – aprendizaje y calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020	40
---	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa de la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020; en base a una investigación aplicada, con diseño descriptivo – correlacional de corte transversal, en donde se contó con la participación de 28 docentes, quienes componen el total de la población de las instituciones educativas participantes, los cuales fueron evaluados mediante el Cuestionario de Liderazgo Directivo y Calidad Educativa que fue validado mediante el juicio de expertos, y se ha demostrado la confiabilidad cuyo resultado alcanzado fue un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.90. De acuerdo a los resultados se ha demostrado que el 85.71% indica que el nivel de liderazgo es eficiente; por su parte un 75% de los docentes indica que la calidad educativa es eficiente. Se llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva fuerte altamente significativa ($\rho = .850$, $p < 0.01$) entre el liderazgo directivo y la calidad educativa de la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta”, además cada una de las dimensiones del liderazgo directivo se relacionan positivamente con la calidad educativa.

Palabras clave: Liderazgo directivo, calidad educativa, docentes.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the executive leadership and the educational quality of the I.E.A.C.P.G. "La Inmaculada Concepción" and the I.E.A.C.P.G. "Virgen de la Puerta" from the Salaverry district, in Trujillo, 2020; based on applied research, with a descriptive-correlational cross-sectional design, in which 28 teachers participated, who make up the total population of the participating educational institutions, who were evaluated using the Management Leadership Questionnaire and Educational quality that was validated through expert judgment, and reliability has been demonstrated, the result of which was a Cronbach's Alpha coefficient of 0.90. According to the results, it has been shown that 85.71% indicate that the level of leadership is efficient; meanwhile, 75% of teachers indicate that educational quality is efficient. It was concluded that there is a highly significant strong positive correlation ($\rho = .850$, $p < 0.01$) between the executive leadership and the educational quality of the I.E.A.C.P.G. "La Inmaculada Concepción" and the I.E.A.C.P.G. "Virgen de la Puerta", each of the dimensions of managerial leadership are positively related to educational quality.

Keywords: Management leadership, educational quality, teachers.

Introducción

En la actualidad, las instituciones del contexto educativo se enfrentan a una serie de retos y desafíos que permiten cubrir las diversas necesidades que tiene la población, de tal modo que se proponen nuevas metodologías y acciones de intervención para dar cumplimiento con las metas institucionales, las cuales se encuentran íntimamente ligadas con un proceso de enseñanza – aprendizaje integral (Bolívar, 2016). Por su parte, Espinoza (2014) considera que es fundamental que las instituciones educativas generen un sistema que les permita gestionar y dar soporte a las diversas actividades que se han programado, a fin de que empleen con eficiencia los recursos con los que se cuentan, en beneficio del cuerpo docente y la población estudiantil. Cada una de estas disposiciones busca brindar un soporte a las instituciones educativas, en función que a partir de una buena gestión educativa se generen condiciones favorables que permitan el enriquecimiento de los procesos tanto de enseñanza, como de aprendizaje en cada parte del mundo. Además, se estima que las instituciones educativas optan por implementar diversas estrategias, y todo ello pasa por el análisis y la planificación estratégica de la directiva, puesto que buscarán maximizar la calidad educativa, en beneficio de los estudiantes que respaldan.

Es por ello que toda institución a nivel mundial que se encuentra en proceso de transformación requiere la aplicación de métodos para la administración y organización eficiente, en donde es fundamental la asignación de un líder y/o directivo eficiente, quien debe ejecutar de forma consistente los procedimientos y disposiciones de cada uno de los centros escolares que se encuentran en la permanente búsqueda de mejorar la calidad de la educación (Alcántara, 2018). De acuerdo con la UNESCO se plantea que entre los estándares de la calidad en educación se debe tener en consideración la necesidad de mejorar sus competencias y capacidades de niños y adolescentes, además de garantizar la educación inclusiva e igualdad de oportunidades de aprendizaje de la población.

Cabe destacar que la calidad de la educación en cualquier parte del mundo, depende en cierta forma de las habilidades y destrezas pedagógicas que los

profesores ponen en manifiesto al momento de impartir la enseñanza a sus alumnos, siendo así indispensable que coexista un adecuado liderazgo por parte de la directiva de toda institución, a fin de organizar y ejecutar las acciones necesarias para fomentar un mejor desempeño docente. En tal sentido, se asume que el liderazgo directivo tiene como principal función abordar las problemáticas que presenta la institución y aplicar estrategias de mejora en búsqueda de asegurar un adecuado nivel de calidad educativa (Guimarey, 2019). Este tipo de competencia es fundamental para afrontar los diversos problemas que acontecen en el funcionamiento diario de las instituciones educativas, siendo que se deben priorizar algunas necesidades que aseguran la operatividad del proceso de enseñanza, a fin de seguir precisando los aspectos secundarios que permitan alcanzar una mejora significativa en la calidad educativa ofrecida al alumnado.

Los sistemas educativos a nivel mundial se encuentran en un proceso de cambio, lo cual genera que los gestores educativos tengan que asumir un rol de líder, por lo que la dirección escolar requiere de una mayor versatilidad y agilidad y sobre todo eficiencia; a fin de implicarse en una gestión alineada con los principios de calidad educativa mediante el empleo de fundamentos de la administración moderna aplicada a contextos educativos (Bernal e Ibarrola, 2017). Es el director quien asume la responsabilidad de la gestión educativa, sobre la cual dirige y facilita cada uno de los procesos que se ejecutan de forma interna dentro de los colegios, además debe promover las condiciones laborales de los maestros para que incrementen su nivel de motivación y compromiso laboral, a fin de que brinden su mayor esfuerzo para asegurar un aprendizaje significativo en los estudiantes (Balyer y Oskan, 2017).

Por su parte, cuando se habla de calidad educativa se debe tener en consideración que esta representa el nivel máximo de la enseñanza, la cual es transmitida a partir de procesos de evaluación que están relacionadas con las estrategias que emplean los docentes para enseñar a los estudiantes, así como las estrategias que emplean los directivos para mejorar las aptitudes y actitudes de su equipo de trabajo y se logre cumplir con la principal meta de las instituciones educativas que es ofrecer una educación basada en la calidad (SINEACE, 2016).

En el ámbito nacional, la política educativa asume que cada institución educativa en base a la gestión administrativa y pedagógica, la cual engloba todos aquellos procesos de organización de la institución sobre la base de una participación que sea eficiente y promueva la democracia, la cual puede garantizar que los estudiantes lleguen a desarrollarse dentro de un ambiente educativo con un buen clima escolar y en donde se valore el respeto por la diversidad y la convivencia democrática (MINEDU, 2015). Las instituciones educativas en el país mantienen la necesidad de ejercer su funcionamiento en base a los principios de la calidad de la educación, en donde sobre todo es el equipo humano quienes deben desplegar sus esfuerzos en su labor pedagógica y realizar coordinaciones con las familias y estudiantes para componer el primer nivel de un sistema de calidad (Balda y Guzmán, 2016).

En las instituciones educativas por convenio ubicada en el distrito de Salaverry de la provincia de Trujillo, las cuales atienden a los tres niveles de educación básica regular; en ellas se observa que en lo referente al liderazgo directivo existe un adecuado conocimiento de la gestión educativa, pero existe déficit en la programación anual de actividades y sesiones de planificación de unidades didácticas con los docentes; es por ello que se estima no existe un adecuado soporte pedagógico al maestro y ante el bajo interés de la capacitación permanente por parte de los maestros se ve una merma significativa en la calidad de la educación.

Por lo tanto, en la presente investigación se pretende dar respuesta a la interrogante: ¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020?

En cuanto a la justificación del desarrollo de la presente investigación se centra en el valor teórico, puesto que se consigue poner en manifiesto las diversas teorías que explican el liderazgo directivo y la calidad educativa, siendo que cada una de

estos enfoques supone un aporte enriquecedor para la investigación científica de dichas variables.

Además, se estima que es conveniente porque los resultados obtenidos permiten que la institución reconozca sus fortalezas y debilidades referentes al proceso de enseñanza – aprendizaje orientado hacia los estudiantes, y puedan detectar la necesidad de implementar el proceso de apoyo pedagógico al docente para mejorar la calidad educativa. Mantiene relevancia social, en función que el desarrollo de la investigación supone un referente para las demás instituciones educativas a nivel local, regional y nacional, a fin de que centren su interés en el desarrollo de estrategias pedagógicas que mejoren la gestión de la calidad educativa a partir de la consolidación del liderazgo directivo.

Finalmente, se estima que la investigación se justifica por su utilidad metodológica, dado que permitirá el diseño, elaboración y empleo de instrumentos de medición relacionados con el liderazgo directivo y la calidad educativa.

Por lo tanto, en el desarrollo de la investigación se ha considerado el siguiente objetivo general, el cual refiere a Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa de la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020.

En cuanto a los objetivos específicos se busca identificar el nivel de liderazgo directivo en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020. Identificar el nivel de calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020. Asimismo, identificar la relación entre la dimensión visión al futuro y la calidad educativa de la I.E.A.C.P.G “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020. Identificar la relación entre la dimensión desarrollo de personas y la calidad educativa de la I.E.A.C.P.G “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020. Identificar la relación entre la dimensión diseño y planificación organizacional y la calidad educativa de la I.E.A.C.P.G “La Inmaculada

Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020. Identificar la relación entre la dimensión gestión del proceso enseñanza - aprendizaje y la calidad educativa de la I.E.A.C.P.G “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020.

En cuanto a la hipótesis de investigación, se planteó la siguiente: Existe relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.

Mientras que la hipótesis nula planteada es la siguiente: No existe relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.

Marco Teórico

Con respecto a los antecedentes internacionales se indica que según Acuña y Bolívar (2019) en su tesis de maestría cuyo título fue “Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa” mediante una investigación con enfoque cuantitativo, no experimental y con diseño correlacional, transversal, en la cual el objetivo fue realizar un análisis de la relación entre el liderazgo y los modelos de gestión en una institución de Barranquilla – Colombia, en la cual se tuvo como muestra a 47 docentes, directivos, coordinadores y psicoorientadores, quienes fueron evaluados mediante un cuestionario de estilo de liderazgo. De acuerdo a los resultados se reporta que existe relación entre los estilos de liderazgo y modelos de gestión educativa ($r = .353$, $p < 0.05$). Asimismo, se reporta que el estilo de liderazgo predominante según los docentes encuestados es el estilo liderazgo democrático y existe un nivel medio alto de gestión orientado a la calidad. Este hallazgo reporta que los estilos de liderazgo son fundamentales para que se ejecute de forma adecuada un modelo de gestión educativa, siendo el estilo de liderazgo democrático es uno

de los más empleados y que mayor beneficio ha contraído en esta institución para promover un cambio significativo sobre la gestión para mejorar el nivel de calidad educativa.

Acosta (2017) en su tesis de maestría titulada “Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga del Espinal”, bajo una investigación descriptiva, cuyo principal objetivo fue evidenciar las prácticas del liderazgo ejercidas en la institución educativa técnica San Luis Gonzaga bajo la perspectiva de la mejora de la calidad educativa, en donde se tomó en consideración una muestra compuesta por 3 directivos, 58 profesores y 50 estudiantes de una institución educativa de Tolima, Colombia, quienes fueron evaluados mediante cuestionarios de opciones múltiples y entrevistas semiestructuradas. De acuerdo a los resultados se concluye que el 50% de los maestros se encuentra conforme con el estilo de liderazgo transformacional que emplea el director, asimismo los estudiantes consideran dicho estilo es de su agrado personal. Por lo tanto, se infiere que el desarrollo de las habilidades directivas, sobre todo el liderazgo es una competencia imprescindible en todo directivo, en función que el éxito de una gestión educativa depende en gran medida de como el directivo interacciona con el cuerpo docente y consigue motivarlos y/o comprometerlos con las objetivos institucionales para que adapten su metodología de trabajo, con la metodología didáctica que se espera impartir en la escuela.

Asimismo, Gallo y Vásconez (2015) en su tesis de maestría cuyo título fue “Análisis de liderazgo institucional en la gestión escolar de la unidad educativa Santa María D. Mazzarello en el año lectivo 2013 – 2014” mediante una investigación de diseño descriptivo, no experimental y de campo, cuyo objetivo general fue analizar el liderazgo institucional en relación a la gestión escolar, a fin de determinar la calidad educativa de la Unidad Educativa Santa María D. Mazzarello, Quito – Ecuador; en donde se evaluó a 38 docentes, 221 estudiantes y 60 padres de familia, quienes fueron evaluados mediante encuestas. Los resultados demostraron que no existe un liderazgo dirigido a las actividades de orientación, articulación y evaluación de los procesos institucionales, lo cual

puede afectar la calidad de educación. De acuerdo a los resultados se estima que cuando en una institución el directivo no ha desarrollado plenamente la competencia del liderazgo, pone en riesgo la ejecución de las actividades de gestión educativa, y por ende se ve mermada la calidad educativa. Por lo tanto, es necesario que el personal docente mantenga una evaluación permanente sobre la gestión educativa, a fin de poder solicitar una revisión sobre cómo se está ejecutando el planeamiento operativo del trabajo anual para beneficiar a la institución educativa.

Entre los antecedentes a nivel nacional se reporta lo propuesto por Rafael y Orbegoso (2019) quienes en su investigación titulada “Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente” bajo una investigación no experimental, de diseño correlacional de corte transversal, cuyo objetivo fue determinar si el liderazgo pedagógico de los directivos influye en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas de Pucallpa; en donde se contó con la participación de 158 docentes contratados en dichas instituciones, quienes fueron evaluados mediante un cuestionario. Los resultados estadísticos permiten determinar que el liderazgo pedagógico de los directivos mantiene una relación moderada positiva estadísticamente significativa con el desempeño docente según el resultado de Cox y Snell = 0.426. Este resultado pone en evidencia que uno de los elementos que puede favorecer el desempeño docente se trata del liderazgo pedagógico, en función que le brinda al docente la posibilidad de tener un mayor manejo de grupo, y le dota de recursos para mejorar su práctica pedagógica.

Guimarey (2019) en su tesis titulada “Liderazgo pedagógico y calidad educativa en la institución educativa Perú Japón, Los Olivos 2019”, mediante un tipo de investigación, no experimental, con un diseño descriptivo – correlacional, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa en la Institución Educativa Perú Japón, Los Olivos 2019, en base a una muestra de 44 docentes, quienes fueron evaluados mediante dos cuestionarios para la medición de las variables. Los resultados encontrados refieren que el liderazgo pedagógico mantiene una relación leve altamente significativa ($r=.356$,

$p < .01$). Asimismo, se demostró la existencia de relación entre liderazgo pedagógico y cada una de las dimensiones de la calidad educativa (eficiencia – eficacia, pertinencia y equidad); sin embargo, no se ha demostrado relación con la dimensión relevancia. Los resultados no han sido concluyentes para este caso, dado que sólo se reportó una leve relación, lo cual se traduce en que el liderazgo pedagógico en esta institución educativa que es particular, no necesariamente mantiene un efecto significativo en la percepción de la calidad educativa que refieren los mismos docentes.

En tanto que, Luperdi (2018) en su tesis “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa El Salvador” a partir de una investigación de tipo no experimental, con diseño correlacional de corte transversal, la cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre ambas variables en un contexto educativo superior, en 72 docentes de diferentes niveles de la institución, quienes fueron evaluados mediante un cuestionario de liderazgo transformacional y una ficha de observación de gestión pedagógica dentro del aula. Los resultados ponen en manifiesto la existencia de una relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica ($r = .656$, $p < .01$). Estos hallazgos permiten concluir que el estilo de liderazgo transformacional es un elemento vital para el desarrollo de la gestión pedagógica, en función que si este es bien manejado por el docente podrá lograr un mejor desempeño en su gestión pedagógica.

Por otro lado, Changanaqui y Huapaya (2017) en su tesis de maestría bajo el título de “Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas” mediante una investigación de tipo no experimental, transversal con diseño correlacional, la cual tuvo como objetivo principal la determinación de la relación entre las variables en cuatro instituciones educativas estatales, en una muestra de 174 docentes que fueron evaluados con cuestionarios para la medición de la variable de liderazgo y calidad de la gestión educativa. De acuerdo a los resultados se reporta la existencia de relación estadística significativa entre los estilos de liderazgo y la calidad educativa ($p = .000$). Asimismo, se identificó que el estilo de liderazgo que

predomina es el transformacional, en tanto que existe un nivel de logro de gestión educativa con 47.7% de aceptabilidad. Por lo tanto, se estima que el liderazgo transformacional debe estar enfocado en las necesidades de mejora que mantiene la institución educativa, a fin de que pueda transmitir la visión que se espera compartir entre todos los miembros de la institución, y así movilizar los esfuerzos para alcanzar un cambio significativo en la calidad de la educación que se le brinda a los estudiantes actualmente.

Valencia (2017) en su tesis de maestría, la cual fue titulada: “La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016” bajo una investigación con diseño correlacional, en el cual se tuvo como objetivo general lograr determinar si existe relación entre el liderazgo que los directores promueven en las instituciones educativas y la gestión educativa, en donde se contó con la participación de una muestra conformada por 25 docentes, a quienes se les administró cuestionarios para la medición de cada una de las variables. De acuerdo con los resultados reportados existe una relación fuerte altamente significativa entre la gestión educativa y el liderazgo ($r = .993$, $p < .001$) de los directores de las instituciones educativas de educación inicial de la Red 09 Ate Vitarte en el año 2016. Este resultado pone en manifiesto que cuando el director mantiene un adecuado desarrollo del liderazgo puede promover que la gestión educativa dentro de la institución sea eficiente, se priorice las necesidades y se pretenda alcanzar un mejor nivel de la educación que se imparte en la misma.

En cuanto a los antecedentes a nivel local se ha reportado que según Luján y Olivares (2018) en su tesis de maestría titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa” cuyo tipo de investigación fue básica, mediante un diseño correlacional – descriptivo cuyo objetivo fue determinar la asociación entre el liderazgo directivo con desempeño docente en el colegio Mariátegui de El Porvenir, en donde se contó con la participación de 94 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios que fueron validados mediante la validez de contenido. Los resultados demostraron un alto nivel de asociación entre las variables ($r = .877$, $p < 0.01$), asimismo se consiguió determinar que el liderazgo

directivo se relacionada con cada una de las dimensiones del desempeño docente. Estos resultados permiten poner en manifiesto que el liderazgo directivo forma parte de las competencias que debe poseer todo directivo, lo cual le permite dar cumplimiento a los objetivos de la institución educativa.

Asimismo, Quezada (2018) en su tesis doctoral titulada “El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la Universidad Nacional de Trujillo – 2016” bajo un enfoque de investigación cuantitativo de tipo no experimental, con diseño correlacional explicativa, cuyo objetivo general fue reconocer como influye el liderazgo estratégico del director sobre el éxito institucional del programa tecnológico de UNT, donde se contó con la participación de 6 profesores quienes fueron evaluados mediante cuestionarios. Los resultados alcanzados en este estudio ponen en manifiesto que existe influencia positiva altamente significativa del liderazgo estratégico sobre el éxito institucional del programa de Tecnología Educativa de la UNT ($R = .941$). Estos resultados ponen en manifiesto que el liderazgo estratégico permite que se cumplan los objetivos y metas institucionales según los plazos previamente establecidos.

Según Azabache (2016) en su tesis de maestría cuyo título fue “Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Trujillo – 2016” en base a una investigación de tipo no experimental, diseño correlacional de corte transversal, la cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente en una institución educativa, en donde se contó con la participación de 38 personas entre docentes y personal directivo y administrativo, quienes fueron evaluados mediante dos cuestionarios diseñados para medir las variables de estudio. Entre los resultados se reporta que existe una relación moderada altamente significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente ($r = 0.536$, $p < .001$), por lo que se estima que ante un mejor manejo de liderazgo por el personal directivo de la institución existe una mayor probabilidad de demostrar un mejor desempeño por parte de los docentes de la institución. Este hallazgo pone en evidencia que cuando se percibe que el personal directivo cuenta con la plena capacidad para

ejercer un adecuado liderazgo; es decir sabe delegar funciones, fomenta la participación e involucra a cada uno de los miembros en el cumplimiento de las actividades escolares; y genera relaciones interpersonales positivas el desempeño docente que alcanzarán será sumamente destacable.

En lo que respecta a la delimitación conceptual del liderazgo directivo se debe tener en consideración que MINEDU (2015) considera que en el marco del ejercicio de la dirección escolar, ésta corresponde al conjunto de procedimientos que deben ser organizados en función de la identificación de necesidades de las instituciones, a fin de ser sustentables y razonables para que cada uno de los integrantes de las instituciones educativa cuente con la capacidad de poner en marcha, con la finalidad de lograr la satisfacción de las expectativas que poseen los estudiantes, en virtud de conseguir una mejora significativa en el aprendizaje de saberes de índole moral y teóricos. Por ende, se asume que el liderazgo directivo no sólo debe ser considerado como una competencia que supone la gestión de un grupo humano, o que se centra en el desarrollo de una línea de autoridad, sino más bien debe añadirle un rol de benefactor de otros, aquel que lograr influir y sacar el máximo provecho a las oportunidades, a fin de lograr los mejores resultados para la institución educativa.

Por su parte, Contreras (2009) indica que esta variable guarda un vínculo con la interacción de la plana administrativa, docentes y alumnos; así como las autoridades que llevan las riendas de la institución, es decir quienes tienen el rol de desarrollo de la educación, puesto que son aquellos quienes deben gestionar adecuadamente materiales, programas de innovación, talleres de capacitación y/o actualización profesional en pro de la mejora educativa. Entre los objetivos que establece dicho logro es que el liderazgo directivo se enfoque en la función directiva de la institución para el desarrollo de procedimientos específicos de evaluación, a fin de que el personal de la institución pueda desarrollar de forma adecuada sus responsabilidades y cumplir de esa forma con la misión de la institución. En tal sentido el liderazgo directivo no es sólo una competencia que se aprecia a partir de la capacidad de gestión, sino también en la forma como asume responsablemente el cargo, se involucra por conocer las necesidades, diseña y

establece procedimientos que facilitan la evaluación de la institución y una vez detectadas las necesidades busca soluciones a los problemas urgentes para no descuidar la calidad de la educación brindada dentro de la institución educativa,

Se considerará la definición propuesta por Weinstein y Muñoz (2012), quienes consideran que ésta hace referencia al contexto progresivo que tiene un efecto notable para la mejoría de la educación, en base a la descentralización, autonomía y rendición de cuentas de la institución educativa. Esta definición permite dar cuenta que el liderazgo directivo se suscita en un entorno de mejora continua sobre todo para alcanzar una mayor calidad, sobre la base de la descentralización de cómo se toman las decisiones, y de la posibilidad de ser autónomos para poder brindar algún tipo de propuesta que permita mejorar como se vienen realizando las cosas hasta el momento.

Entre las teorías generales que explican el liderazgo se reportan las que se enfocan en rasgos, enfocadas en el comportamiento, con enfoque de la contingencia, y la teoría de liderazgo transformacional.

Según el enfoque de los rasgos se indica que el líder debe contar con ciertas características y/o cualidades personales que los ubica por encima de las demás personas. De acuerdo con Fayol (1986) estos rasgos se encuentran vinculados con la salud, el vigor, la inteligencia, la perseverancia, reflexión y firmeza. Por lo general, se espera que son personas con un alto sentimiento del deber, se preocupen por el interés común y sean responsables. Es decir, según este enfoque se valora los rasgos en el líder, dado que se estima que estos cuentan con una serie de características que los definen y diferencian de las personas que no cuentan con la cualidad de ser líder (Herbas, 2017).

En tanto que las teorías que se basan en el comportamiento reconocen que el liderazgo mantiene ciertos estilos, los cuales se clasifican tomando en consideración la forma en que ejercen su labor de líder, en donde se plantean los siguientes estilos de dirección: autocrático, democrático y laissez-faire (Bernasconi, Rodríguez, 2018; Fíaz, Su, Saqib, 2017; Ordoñez, Botello, Moreno,

2017). El estilo autocrático se encuentra caracterizados por sólo dar órdenes sin importarle la opinión de los otros (Chukwusa, 2018). En tanto que, el liderazgo democrático se caracteriza por la delegación de la autoridad y fomentar el involucramiento de todos los miembros del equipo en el establecimiento de las metas (Odumegwu, 2019). En tanto que, el liderazgo laissez – faire se caracteriza por el empleo de políticas muy laxas, se le otorga demasiada libertad al equipo y esto puede generar caos y desorden (Wong y Giessner, 2018). Según este enfoque, los líderes no mantienen un solo tipo de comportamiento, sino más bien cada tipo de comportamiento puede definir un estilo de liderazgo, y cada uno tiene su propia forma de gestionar la autoridad y asignar responsabilidades a sus seguidores (López-Vílchez et al., 2019).

El enfoque basado en la contingencia indica que no existe un sólo tipo de liderazgo, dado que estos se adecuan a las situaciones que afronta el líder. En este tipo de enfoque Baquero y Sánchez (2000) indican que los líderes desarrollan cuatro tipos de comportamientos principales: ordenar, persuadir, participar y delegar. Este enfoque se basa en que el liderazgo no es un concepto estático, sino más bien tiene una naturaleza dinámica y que se va ajustando según las situaciones que el líder tiene que enfrentar, en algunos casos tomará la opción de dar órdenes, en tanto que en otras podrá involucrarse más y ser participativo, y en otras situaciones puede que sólo opte por delegar las tareas según sea necesario (Barbaran, 2019).

Con respecto a la teoría del liderazgo transformacional se reporta que éste se trata de un estilo que se basa en el aspecto motivacional de sus seguidores, a fin de lograr que estos consigan inclusive autogestionarse y promover su propio desarrollo (Contreras, 2016). Este tipo de liderazgo transformacional se basa en cuatro componentes básicos: consideración, estimulación intelectual, influencia idealizada y liderazgo inspiracional (Rojero, Romero y Quintero, 2019)

Asimismo, se debe tener en cuenta que el liderazgo se ve influenciado por el concepto de la administración escolar, en donde la labor de la directiva prioriza el

aspecto operativo, es decir cómo se ejecuta y organiza sus actividades y sesiones dentro la institución (García-Arauz, 2016).

En tal sentido, si el liderazgo se ejecuta de forma adecuada puede notar un control adecuado de cada uno de los procesos internos, y se garantiza el funcionamiento óptimo de cada una de las actividades escolares y el cumplimiento de las metas institucionales (Ramírez, 2018). En algunos casos se suscita que el planeamiento y ejecución de los planes operativos de la institución no se ajusten a las necesidades del contexto, por lo cual pese que se lleve a cabo de forma adecuada, en cuanto a la delegación de responsabilidades, la motivación y el compromiso de todos los integrantes, se indica que el liderazgo no es adecuado, dado que no inicio por el punto básico de detectar las necesidades reales del entorno en el cual va a gestionar de forma coherente en búsqueda de beneficios para la comunidad (Zafer-Gunes, 2016).

Por lo tanto, los directivos modernos deben asumir el liderazgo, a fin de implementar y diversificar la organización del aula, del currículo escolar y de los alumnos, dado que beneficia la mejora de las destrezas del cuerpo docente, así como del monitoreo de como llevan a cabo su labor pedagógica (Sánchez, 2015). Además, cabe destacar que el liderazgo directivo es complementario al liderazgo pedagógico, pese a que existen perspectivas que son radicales en algunos teóricos que estudian la gestión educativa, quienes consideran que este tipo de enfoque son en realidad totalmente diferenciados (Argos y Ezquerro, 2017).

Debe tenerse en consideración que el buen desempeño del líder directivo puede conllevar a un exitoso aprendizaje de los estudiantes, es por ello que el líder puede delegar funciones a los profesores y les involucra en el proceso de la toma de decisiones dentro de la institución (Minedu, 2014). Asimismo, es necesario considerar que los docentes se encuentran en constante evaluación y capacitación, por ello el líder directivo es quien se encarga de realizar una transformación positiva de las competencias de los docentes para lograr satisfacer las expectativas de la comunidad educativa (Luis, 2019). Por lo cual se destaca que el desenvolvimiento de un directivo en cuanto a su liderazgo es un

aspecto clave para el óptimo funcionamiento de una institución (Naidoo, 2019), puesto que parte no sólo de cómo se distribuyen las funciones, o el hecho de asignar responsabilidades, sino que en su gestión es capaz de organizar e influir en sus dirigidos para que se esfuercen constantemente, logren transformar de forma positiva a la comunidad educativa, y sobre todo logren cumplir con los requerimientos de una educación de calidad (Dlamini, 2017).

Un líder se caracteriza por su forma de relacionarse con los demás dentro del centro educativo, así como los principios morales, la ética y los valores sociales que transmite hacia los demás, en función que éste se convierte en un referente de comportamiento para los demás colaboradores con los que se interrelaciona (Villa, 2015). Por ello es importante reconocer que el tipo de liderazgo que ejerza un líder es clave para guiar, motivar y optimizar el rendimiento de los docentes, por lo que es fundamental que un directivo cuente con capacidades directivas, tales como: empatía, motivación y autocontrol (Whetten y Cameron, 2005). De acuerdo a estos conceptos un buen líder no sólo se califica por la capacidad de logros que obtienen a lo largo de su trayectoria profesional, sino más bien por lo que promueve en sus dirigidos, las enseñanzas de vida que les transmite con el ejemplo de ser una persona empática, motivadora, que sabe gestionar el control personal y mantiene un comportamiento destacado. Los líderes son un ejemplo que facilita un adecuado modelo de comportamiento, sus seguidores buscan permanentemente asemejarse y ser capaces de seguir sus enseñanzas, esto en los docentes es fundamental, dado que los compromete con los objetivos institucionales de la escuela (Antolines, Contreras y Espinosa, 2020).

En cuanto a sus dimensiones Weinstein y Hernández (2014) plantearon que el liderazgo directivo se subdivide en cuatro dimensiones, entre las cuales se destacan la visión de futuro; desarrollo de personas, diseño y planificación organizacional y gestión de proceso enseñanza – aprendizaje.

En base a la dimensión visión al futuro hace referencia al establecimiento del principio de dirección, a fin de brindar apoyo e incentivo al cuerpo docente para que puedan concatenar esfuerzos para cumplir con las metas que se establecen

dentro de la institución. Por su parte, Robinson, Hohepa y Lloyd (2009) señalan que como el factor principal es el aprendizaje de los alumnos, es necesario que se rediseñe el contexto para la mejora de la labor del maestro dentro del aula, sobre la base de una perspectiva que enfoque los propósitos de progreso continuo y puede generar un sentido de compromiso colectivo de todo el personal de la institución. El liderazgo en esta dimensión se ve reflejado también por la mejora de todo proceso de monitoreo y consideración colectiva que permite, no sólo ejecutar las actividades, sino que estas se encuentren íntimamente ligadas con las metas y las oportunidades de logro (Salvador y Sánchez, 2018).

Es por ello que parte del liderazgo se basa en el sentido de dar dirección, por lo cual el líder es quien establecerá la línea de acción a seguir tomando en consideración las necesidades del grupo optará por diseñar un plan de trabajo que involucre a cada uno de los seguidores, y permita que se geste un sentimiento de colectividad que beneficie y posibilite el cumplimiento de los objetivos establecidos previamente.

Por otro lado, la dimensión desarrollo de personas supone la edificación del conocimiento y capacidades que requiere el personal para dar cumplimiento a los propósitos de la escuela, además del compromiso propuesto en la que se indica cuáles son las condiciones que se requiere para seguir efectuándolas. De acuerdo con Wieviorka (2010) se estima que las personas son personas que comunican y que cuentan con la capacidad de superarse, y por ello el liderazgo directivo saca a relucir dichas capacidades, a través de la motivación al diálogo e incentivando la cohesión organizacional. Dicha dimensión se orienta con la idoneidad del líder para fortalecer las habilidades y destrezas de los miembros para generar una mayor efectividad de los fines particulares dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Resulta imprescindible que un líder sepa transmitir sus conocimientos y su visión; es decir aquello que espera que los demás conozcan para que se comprometan, a través de los diálogos motivacionales que invitan a que los demás se sumen al trabajo.

En tanto que, la dimensión diseño y planificación organizacional indica que se trata del establecimiento de disposiciones laborales que favorece a que el personal pueda incrementar sus motivaciones y competencias laborales. Según Leithwood (2009) en este marco los jefes directivos enfocan su ejercicio para el rediseño del entorno laboral, así como de los vínculos con los demás profesionales, a fin de denominarse como líderes educativos de la institución. Por lo tanto, se estima que el líder debe ser aquel que establezca con mesura las funciones y responsabilidades de sus seguidores, a fin de generar un entorno laboral positivo, en el cual las personas se sientan seguras y con ánimos de esforzarse para el cumplimiento de las actividades laborales.

Finalmente, la dimensión gestión del proceso de enseñanza - aprendizaje se enfoca en la gestión de proceso enseñanza - aprendizaje, así como el debido monitoreo de las incidencias en dicho contexto. En esta dimensión, no sólo se tiene en cuenta la selección de quienes dictan las clases, sino también en todo el proceso de asistencia técnica de los recursos y materiales que requieren para llevar a cabo sus clases. Desde esta dimensión se espera que el liderazgo directivo también tome en cuenta la labor de supervisar y monitorear cada una de las incidencias que se suscitan dentro de la institución, entre las cuales se debe atender las necesidades de recursos o materiales que los docentes experimentan para llevar de forma adecuada.

De acuerdo al análisis conceptual de la variable de liderazgo directivo se debe tomar en consideración lo planteado por Harold y Heinz (2001) en base a su enfoque teórico plantean que el constructo se aprecia como un conjunto de elementos complicados que el ser humano requiere mejorar, a fin de seguir dando cumplimiento a los objetivos académicos durante los tiempos de transición.

Por su parte, la Secretaría de Educación Pública (2009) considera que el liderazgo directivo se trata de un modo de dirección de un grupo de individuos en el cual no se emplean métodos que sean restrictivos, sino más bien se valora la equidad, a fin de que las personas despierten su interés para dar cumplimiento a las metas propuestas. Sin embargo, la teoría indica que hoy en día se requiere de

un liderazgo educativo, para poder asumir el rol de conducir a una institución educativa; por lo cual se debe contar con las competencias necesarias para ejercer un verdadero liderazgo (Alfonso, 2001). Por lo tanto, se espera que la evaluación para el cargo de un directivo que debe ser un líder, no sólo se base en certificaciones o en el cúmulo de experiencia por la trayectoria profesional, sino más bien por los logros y competencias que demuestre al momento de abordar una situación crítica, mostrando un verdadero liderazgo y manejo situacional (Sagir, 2017).

Se indica también que el liderazgo puede incrementar las actividades de un director, en tal medida que si es ejercido de forma correcta la gestión de la educación de una institución puede considerarse como exitosa. Por tal motivo, cuando el liderazgo y la dirección no se complementan puede generar inconsistencias en el desempeño de la gestión educativa. Estas inconsistencias terminan afectando todo el flujograma de operaciones de la institución educativa, siendo que los estudiantes son los principales afectados, dado que no reciben una educación de calidad, sino más bien una versión limitada de la misma, de acuerdo a las posibilidades que tienen los docentes, en función de los recursos que disponen al no recibir apoyo por parte de la directiva.

En lo que respecta a la delimitación conceptual de la calidad educativa se indica que según el MINEDU (2015) esta se trata del nivel excelente de instrucción que deben lograr los individuos para afrontar los desafíos del progreso del ser humano, así como ejercer el rol de ciudadano competente y tener la capacidad de seguir aprendiendo durante la vida; por lo cual se espera que la calidad educativa es de por sí un sistema que permite encausar el cumplimiento de los resultados académicos. En tal sentido, cuando se refiere a la calidad educativa se vincula estrictamente con la contribución del progreso humano de los estudiantes, padres de familia y docentes, por lo cual es necesario una enseñanza que cumpla con las exigencias de la sociedad y les permita a las personas una apropiada calidad de vida. Es por ello que para que se hable de una educación de calidad debe interactuar cada uno de los actores educativos, puesto que cada uno encausará la

educación según sus necesidades y genera que ésta sea más integral y promueva el crecimiento de la comunidad.

Por su parte, Braslavsky (2006) puso en manifiesto que la calidad educativa facilita la adquisición del conocimiento sobre aquello que es necesario aprender, de acuerdo al tiempo indicado y fomenta la armonía entre la persona y el entorno social. Es por ello, que la calidad educativa indudablemente debe ser considerada como calidad para todos, dado que de no ser así no se trataría de calidad en si misma (Van de Velde, 2016).

La calidad en la educación es de por sí un componente fundamental para la preparación profesional, la cual consiste en que cada uno de los individuos esté presto a aprender lo que requiere, a fin de que lo pueda conseguir con suma facilidad, y asuma una actitud crítica sobre lo que le ofrece el entorno y desarrolle un alto sentido de compromiso social para que consiga un buen desempeño profesional para el bienestar personal y social (Salas, 2000). Cuando se ha recibido una educación de calidad se augura un mejor desenvolvimiento personal y social, la persona cuenta con la capacidad de asumir una postura crítica sobre las cosas que le rodean.

Por su parte, el SINEACE (2016) asume que la calidad educativa representa el estado máximo referente a la enseñanza, la cual es transmitida mediante los procesos de evaluación y didáctica, la cual está vinculada con estrategias que emplean los docentes para llegar hacia el alumnado, y de esa forma incrementar el nivel de calidad educativa que pueden brindar. Es por ello que sostienen que la calidad educativa dependerá de cada uno de los actores educativos que se encuentran involucrados: directiva, plana docente, comunidad e instituciones del estado que regulan la educación en el país. Por lo tanto, la calidad educativa es el principal indicador de que las instituciones educativas se encuentran operando de forma idónea, dado que a partir de sus esfuerzos durante los procesos de evaluación y didáctica se genera beneficio hacia el alumnado.

En tanto que según Muños (2012) indica que ésta es considerada como un aspecto positivo según la sociedad, en función de la debida formación e influencia en el desarrollo de las personas dentro de un entorno cultural determinado. Por su parte se tomará en consideración la definición planteada por Díaz (2017) en donde se plantea que ésta engloba a la identificación y priorización de los desafíos que la institución reconoce para el cumplimiento de las metas que se establecen, así como la implementación de estrategias y mecanismos institucionales para llegar a desarrollar acciones de mejora y brindar una educación de calidad a los estudiantes. Esta definición plantea que el principal desafío que afronta cada institución educativa es demarcar metas que sean realistas, realizables; pero que sean beneficiosas para la comunidad en la que se encuentran, de tal modo que el esfuerzo que se realiza sea apreciado por quienes llevaran a cabo la mayor parte de las actividades.

Según las teorías que fundamentan la calidad educativa se aprecia la postura asumida por Aspin et al., (1994) quienes consideran que el sistema educativo para hablar de calidad debe plantearse diversas metas. De acuerdo a esta teoría se plantean tres objetivos: comunicación de la civilización, respuesta a las necesidades e intereses de los estudiantes y la preparación para afrontar las necesidades y demandas de la sociedad. Este enfoque plantea que la calidad educativa tiene por sentido común, el hecho de estar estrechamente vinculada con las necesidades de la comunidad, y que a partir de ello se estructure una serie de mecanismos que permitan atender esos pedidos, a fin de que la educación busque no solamente estudiar los problemas, sino brindar alternativas de solución que beneficien a toda la comunidad.

En tanto que, De la Orden (1997) plantea que para que se logre la calidad educativa deben tomarse en consideración tres elementos indispensables: eficiencia, eficacia y funcionalidad. Cada uno de estos elementos mantiene interrelación con el otro, y que aunque sea la ausencia de uno, limita la posibilidad de hablar de la práctica de una calidad educativa en las instituciones educativas. Cada uno de estos elementos vigila el hecho de que los recursos disponibles sean empleados de forma adecuada, a fin de poder obtener resultados favorables

en el sector de la educación, dado que cuando las actividades escolares que se promueven son eficaces y eficientes se tiene por asegurado la funcionalidad de la institución educativa.

Asimismo, se reporta la teoría sociocultural de Vigotsky, en la cual se enfatiza sobre las interacciones sociales que se suscitan dentro del ambiente escolar, por lo que los docentes deben promover mediante actividades interactivas el desarrollo de zonas de desarrollo próximo teniendo en cuenta los conocimientos previos de los estudiantes. Asimismo, la calidad educativa se traduce en la exigencia que va acompañada de apoyos y soportes para poder guiar al educando a superar los retos y/o desafíos que se le plantean durante el desarrollo de la educación (Chaves, 2001). Finalmente, es necesario considerar que la práctica pedagógica según esta perspectiva promueve no sólo la adquisición de conocimientos, sino más bien el respeto por las diferentes culturas y la formación de personas críticas y creativas que propicien las transformaciones de las sociedades.

De acuerdo con el SINEACE (2010), cuya función se orienta a brindar garantías a la sociedad acerca de que cada una de las instituciones educativas ofrezcan servicios de calidad en base a las recomendaciones sobre las acciones que permiten abordar las debilidades que se han identificado de forma previa dentro de los resultados alcanzados en las evaluaciones autoadministradas o brindadas de forma externa. Por su parte, el IPEBA diseñó una matriz evaluativa que permite acreditar la calidad dentro de la gestión institucional que busca mejorar los niveles de calidad en la educación a nivel nacional, por lo cual se tomará en consideración los lineamientos que propone y que han sido adaptados por Díaz (2017). Asimismo, se indica que la matriz planteada por el IPEBA se basa en el principio de equidad, por lo cual la escuela debe priorizar el esfuerzo y participación.

Con respecto al proceso relacionado con la acreditación en calidad de gestión educativa, se estima que ésta se basa en tres aspectos fundamentales; el primer aspecto hace referencia que la concepción de la calidad educativa se basa en el

alcance de un nivel óptimo de información que se les trasmite a los demás, para que puedan hacer frente a los retos del desarrollo vital y les faculte para formarse integralmente (Díaz, 2017). Este aspecto se rige a que las personas manejen la información correcta, y la emplee de forma adecuada para realizar un abordaje sobre los retos que supone el alcance de una educación de calidad.

En tanto que, el segundo aspecto relacionado con la calidad educativa se trata de la evaluación de la gestión educativa, por lo cual es fundamental que la institución educativa realice una reflexión de lo que se ha propuesto como meta, y sobre todo que mecanismos deberán implementar para lograr una mejora permanente. En base a esto se estima que en este tipo de proceso de gestión educativa hace referencia a la capacidad que posee una institución educativa para la dirección de los recursos y procesos, así como la toma de decisiones para asegurar la formación del estudiante de forma integral (Díaz, 2017).

El tercer aspecto relacionado con la calidad educativa se basa en los factores, indicadores y estándares que se han propuesto como algo indispensable, dado que inciden de forma significativa sobre el proceso de enseñanza- aprendizaje porque busca mejorarlo. Además, se indica que el estándar tiende a precisar las expectativas que se esperan alcanzar mediante la gestión de la institución, mientras que los indicadores representan a las acciones que son observables y medibles. Por lo tanto, es necesario que se establezcan parámetros de medición que den estimaciones sobre cómo se está desarrollando la gestión educativa, y que se espera aún mejorar para encontrar una mayor calidad educativa.

De acuerdo al análisis realizado por Díaz (2017) plantea que las dimensiones de la calidad educativa son las siguientes.

La dimensión dirección institucional, se indica que esto hace referencia a la acción de compartir una visión acerca de cómo se debe orientar la gestión educativa dentro de la institución, con el objetivo de realizar una mejora permanente dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, así como cumplir con la formación integral del estudiante (Díaz, 2017). Esta dimensión reconoce que la dirección de

una institución siempre debe mantener una visión sobre lo que espera obtener, y esta visión debe contemplar la posibilidad de renovarse y mejorar de forma constante, en función que las necesidades educativas del entorno son cambiantes y cada año demanda un mayor nivel de exigencia y rigor, a fin de que los beneficiarios; en este caso los alumnos reciban una educación integral.

La dimensión de soporte al desempeño docente hace referencia a aquellos mecanismos y/o procesos establecidos dentro de la institución, con el objetivo de realizar la orientación en la labor docente para que puedan desarrollar las competencias establecidas en el currículo académico (Díaz, 2017). De acuerdo a esta dimensión se estima que el desempeño de los docentes debe ser monitoreado para que reciban la retroalimentación necesaria y cumplir con las exigencias del entorno educativo.

Con respecto a la dimensión trabajo conjunto con la familia y comunidad, se indica que esto representa las acciones que permiten la cooperación entre la familia y los miembros de la comunidad, a fin de respaldar el proceso de enseñanza – aprendizaje, así como el fortalecimiento del compromiso e identidad de los estudiantes para que la comunidad se siga desarrollando (Díaz, 2017). Se entiende que es necesario integrar a la familia y a la comunidad al sistema educativo, dado que debe existir correspondencia entre los conocimientos que se estimulan a los educandos dentro de la institución educativa, con las necesidades de su entorno familiar y social.

En lo que refiere el uso de la información, esto hace referencia al aprovechamiento de información obtenida en el proceso de monitoreo y evaluación que permitan la identificación de aquellos aspectos que facilitan o dificultan la adquisición y desarrollo de competencias necesarias para poner en desarrollo las acciones de mejora permanentes dentro del proceso enseñanza – aprendizaje (Díaz, 2017). La información es fundamental, en la búsqueda de mejorar la calidad educativa, dado que indica las acciones que se deben considerar para la implementación de los procesos de mejora continua, así como su posterior evaluación, a través de estándares y factores que son medibles y que

permitan asegurar que la calidad de la educación que se brinda se encuentra certificada.

Finalmente, la dimensión de infraestructura y recursos para el aprendizaje hace referencia a los componentes que permiten respaldar el proceso de enseñanza – aprendizaje, tales como: normas de seguridad, instalaciones físicas y la ubicación geográfica de la institución faculta a un adecuado desarrollo de competencias y atención a las necesidades educativas de estudiantes y docentes (Díaz, 2017). Si bien es cierto las instalaciones y los recursos materiales pueden no ser la parte principal de la calidad educativa, pero son un aspecto complementario sin el cual no se puede garantizar el alcance de la calidad educativa, para ofrecer un buen servicio educativo, los docentes necesitan poseer recursos de equipos informáticos, mobiliarios e infraestructura que garantice la continuidad de la prestación del servicio brindado.

Metodología

1.1. Tipo y Diseño de investigación

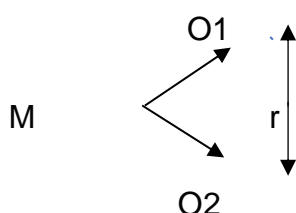
La presente investigación es de tipo aplicada, en función que se busca atender y dar soluciones a una problemática específica de la sociedad (Lozada, 2014).

Asimismo, se empleó un diseño de investigación no experimental, dado que según Hernández et al., (2014) mediante este diseño no se realiza ningún tipo de control sobre las variables en estudio, por lo cual se limita a la medición de las mismas sin ningún tipo de manipulación.

La investigación mantiene un nivel correlacional, en función que según Hernández et al., (2014) se trata de una investigación en la que se realiza mediciones de las variables, a fin de demostrar la existencia de algún tipo de relación entre las mismas.

Finalmente, se estima que la investigación es de corte transversal, lo cual supone que las mediciones de las variables se realizan en un solo momento, a fin de realizar las estimaciones de las variables de estudio.

Siendo el esquema de investigación utilizado el siguiente:



M= Profesores de una I.E. por convenio del distrito de Salaverry, 2020.

O₁= Liderazgo directivo

O₂= Calidad educativa

r = Relación entre las variables

1.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo directivo

Definición conceptual

El liderazgo directivo hace referencia al contexto progresivo que tiene un efecto notable para la mejora de la educación, la cual se orienta a la descentralización, autonomía y a la rendición de cuentas de la institución educativa (Weinstein y Hernández, 2014).

Definición operacional

La evaluación del Liderazgo directivo se realiza mediante un cuestionario que está compuesto por 4 dimensiones y 15 ítems en base a una escala ordinal de tipo Likert.

Indicadores

- Visión al futuro
- Desarrollo de personas
- Diseño y planificación organizacional
- Gestión del proceso enseñanza – aprendizaje

Escala de medición

- Ordinal

Variable 2: Calidad educativa

Definición conceptual

La calidad educativa engloba a la identificación y priorización de los desafíos que la institución reconoce para el cumplimiento de las metas establecidas, así como la implementación de estrategias y mecanismos institucionales para el desarrollo de acciones de mejora en el proceso de enseñanza – aprendizaje que se le brinda a los alumnos (Díaz, 2017).

Definición operacional

La evaluación de la calidad educativa se realiza mediante un cuestionario que está compuesto por 5 dimensiones y 15 ítems en base a una escala ordinal de tipo Likert.

Indicadores

- Dirección institucional
- Soporte al desempeño docente
- Trabajo conjunto con la familia
- Uso de la información
- Infraestructura y recursos para el aprendizaje

Escala de medición:

- Ordinal

1.3. Población, muestra y muestreo

Debe tenerse en cuenta que la población hace referencia al conjunto de individuos o elementos que comparten una serie de criterios determinados que permiten la generalización de los resultados en la investigación que se desarrolla.

La población de la presente investigación se encuentra conformada por 28 docentes de la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020.

El tamaño de la población fue seleccionado sin la necesidad de utilizar algún tipo de muestreo, en función que se trata de una muestra censal, puesto que el tamaño de la población es reducido se opta por emplear a todos los elementos o sujetos que la constituyen, a fin de lograr la generalización de los resultados (Hernández et al., 2014).

Tabla 1

Distribución de los docentes de las I.I.E.E del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.

Institución educativa	Varones		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
I.E.A.C.P La Inmaculada Concepción	2	7.14	12	42.86	14	50.00
I.E.P. Virgen de la Puerta	2	7.14	12	42.86	14	50.00
Total	4	14.29	24	82.76	28	100.00

Fuente: Archivo de la I.E.A.C.P.G “La Inmaculada Concepción” y de la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta”

Se han considerado como criterio de inclusión para ser parte de la población objetivo, a todo aquel docente que pertenezca al nivel inicial, primaria o secundaria de la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020.

En tanto que, de acuerdo a los criterios de exclusión se ha optado por no considerar a aquellos docentes que no mantengan contrato vigente con la institución o que se encuentren en licencia temporal durante el desarrollo de la investigación.

1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para la recolección de la información utilizada en la presente investigación fue la encuesta, la cual según López y Fachelli (2015) deriva como una forma de recolectar los datos de forma sistematizada, a través del uso de cuestionarios previamente diseñados para medir las variables en estudio por medio de la aplicación a los participantes de la investigación.

Por lo tanto, en cuanto al instrumento utilizado ha sido el cuestionario, el cual según Hernández et al., (2014) sostiene que se trata de un conjunto de premisas y/o enunciados que buscan evaluar ciertos aspectos en los participantes, por lo cual producen que estos emitan un juicio de valor sobre las preguntas relacionadas con la variable o variables.

Por tal motivo, se ha optado por el uso de un cuestionario compuesto por 30 ítems que fueron divididos en 9 dimensiones, 4 de éstas relacionadas con la variable de liderazgo directivo y las 5 restantes se vinculan con la medición de la variable de calidad educativa, en base a una serie de preguntas que tienen como alternativa de respuestas, las siguientes: 5 Siempre, 4 Casi siempre, 3 A veces, 2: Casi nunca y 1: Nunca.

Para el proceso de validación del contenido del cuestionario se optó por el criterio de jueces u opinión de expertos, en tal caso se consideraron a 2 especialistas en el área de estudio de la administración de la educación y 1 experto en Investigación y Docencia Universitaria; quienes coincidieron en que cada uno de los ítems fueron relevantes y pertinentes con la dimensión y variable que pretenden medir, dado que la validez de un instrumento representa la certeza en la que un cuestionario y/o escala mide la variable para la cual fue diseñado (Hernández et al., 2014).

Por su parte, en lo que respecta a la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo la aplicación de una prueba piloto a un grupo de 8 docentes que forman parte de la muestra de la investigación, a fin de demostrar el grado de consistencia interna del instrumento. A partir de los resultados obtenidos se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.90, el cual siguiendo la clasificación establecida por Munshi (2014) quien plantea que un coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 puede ser considerado como un nivel suficiente de fiabilidad, lo cual permite emplear el cuestionario de liderazgo directivo y calidad educativa en la recolección de datos de la muestra.

1.5. Procedimiento

En cuanto al procedimiento realizado en el presente estudio se indica que inicialmente se determinó la muestra de la investigación, la cual está representada por 28 docentes de las instituciones educativas “La Inmaculada Concepción” y “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020. Luego se procedió a la elaboración del cuestionario de liderazgo directivo y calidad educativa, el cual fue sometido a la validación a través del juicio de expertos. Una vez validado se procedió a determinar la confiabilidad estadística, a través de la prueba piloto que fue aplicado bajo la modalidad virtual empleando la plataforma virtual de Google Forms.

Cabe destacar que en lo que respecta a la manipulación de las variables, se ha seguido los procedimientos de la investigación de tipo aplicada con diseño descriptivo correlacional, en función que se pretende realizar la medición de ambas variables, así como evaluar la relación que existe entre las mismas sin ejercer ningún control sobre la misma o el establecimiento de una variable independiente.

Asimismo, se indica que se ha llevado a cabo los trámites formales, dado que se solicitó los permisos correspondientes a los representantes de ambas instituciones educativas, mediante una solicitud virtual, la cual fue respondida por dicho medio de comunicación y se adjunta en anexos.

1.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de la información se realizó el vaciado de los datos recolectados mediante los instrumentos de medición en una hoja de cálculo de Excel 2016 para tabular los datos de cada una de las variables y su posterior procesamiento empleando el paquete estadístico IBM SPSS Versión 26. Estos datos se sistematizaron para la posterior aplicación de estadística descriptiva, con el objetivo de precisar las medidas de tendencia central y dispersión. Asimismo, los resultados de las frecuencias y porcentajes de los niveles de las variables fueron presentadas mediante tablas y gráficos estadísticos.

Por otro lado, se llevó a cabo la aplicación de estadística inferencial, a fin de poder comprobar si existe o no relación entre las variables de estudio, la fórmula estadística de Coeficiente de Correlación de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n^3 - n}$$

Dónde:

r_s = Coeficiente de correlación

n = Muestra

d_i = diferencia entre valor ordinal en X y valor ordinal en Y del sujeto

De acuerdo al coeficiente obtenido de la aplicación de la fórmula de correlación de Spearman se determinará la direccionalidad de la relación, así como también su intensidad.

1.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se han tomado en consideración todos los aspectos éticos que salvaguarden la confidencialidad de aquellos que participan en la misma, por lo cual se solicitaron los permisos a las representantes de las instituciones para poder obtener las facilidades para el desarrollo de la investigación.

Se respetó el derecho de la participación voluntaria, en función que los participantes cuentan con la posibilidad de abandonar la investigación en caso lo estimen pertinentes. Se veló por la veracidad de los resultados, y se cuidó todas las cuestiones éticas y morales relacionadas con la investigación científica.

Resultados

En la presente investigación se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla 2

Relación entre liderazgo directivo y calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.

			Liderazgo directivo	Calidad educativa
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1.000	.850**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	28	28
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	.850**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos por el cuestionario aplicado a docentes la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020

De acuerdo a la tabla 2 se determinó que existe una muy buena correlación positiva altamente significativa ($\rho = .850$, $p < .01$) entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020. Este resultado permite afirmar que una gestión adecuada del liderazgo directivo facilita una percepción favorable de la calidad educativa.

Tabla 3

Nivel de liderazgo directivo en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.

Nivel de Liderazgo directivo	n	%
Eficiente	24	85.71
Regular	4	14.29
Deficiente	0	0.00
Total	28	100.00

Fuente: Datos obtenidos por el cuestionario aplicado a docentes la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020

En la tabla 3 se muestra que el 85.71% de los docentes señala como eficiente el nivel de liderazgo directivo que se ejerce en las instituciones educativas; en tanto que el 14.29% mantiene un nivel regular. Este resultado permite afirmar que el liderazgo directivo que ejerce la directiva en la institución es beneficioso para el cuerpo docente, y les permite desarrollar sus labores pedagógicas.

Tabla 4

Nivel de calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.

Nivel de calidad educativa	n	%
Eficiente	21	75.00
Regular	5	17.86
Deficiente	2	7.14
Total	28	100.00

Fuente: Datos obtenidos por el cuestionario aplicado a docentes la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020

En la tabla 4 se aprecia que el 75% de los docentes encuestados sostiene que existe un nivel eficiente de calidad educativa; el 17.86% manifiesta un nivel regular y sólo un 7.14% pone en manifiesto que la calidad educativa es deficiente.

Tabla 5

Resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de los puntajes de Liderazgo directivo y sus dimensiones en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.

	Estadístico	gl	P
Visión al futuro	.714	28	.000**
Desarrollo de personas	.735	28	.000**
Diseño y planificación organizacional	.785	28	.000**
Gestión de proceso de enseñanza - aprendizaje	.863	28	.002*
Liderazgo directivo	.769	28	.000**

**. $p < .01$

Fuente: Datos obtenidos por el cuestionario aplicado a docentes la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020

En la tabla 5 se muestra que la distribución de los puntajes del liderazgo directivo y sus dimensiones según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se mantiene una distribución asimétrica, dado que se ha reportado un p valor menor a .05, por lo cual se sugiere el empleo de la prueba no paramétrica de Coeficiente de correlación de Spearman para el análisis inferencial entre las variables en estudio.

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de los puntajes de Calidad Educativa y sus dimensiones en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.

	Estadístico	gl	p
Dirección institucional	.823	28	.000**
Soporte al desempeño docente	.800	28	.000**
Trabajo conjunto con la familia	.719	28	.000**
Uso de la información	.807	28	.000**
Infraestructura y recursos para el aprendizaje	.923	28	.042*
Calidad Educativa	.868	28	.002**

*. $p < .05$; **. $p < .01$

Fuente: Datos obtenidos por el cuestionario aplicado a docentes la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020

En la tabla 6 se muestra que la distribución de los puntajes de la calidad educativa y sus dimensiones según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se mantiene una distribución asimétrica, dado que se ha reportado un p valor menor a .05, por lo cual se sugiere el empleo de la prueba no paramétrica de Coeficiente de correlación de Spearman para el análisis inferencial entre las variables en estudio.

Tabla 7

Relación entre la dimensión visión al futuro y calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.

			Visión al futuro	Calidad educativa
Rho de Spearman	Visión al futuro	Coeficiente de correlación	1.000	.686**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	28	28
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	.686**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos por el cuestionario aplicado a docentes la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020

Según la tabla 7 se aprecia que existe una buena correlación altamente significativa ($\rho = .686$, $p < 0.01$) entre visión al futuro y la calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020. Esto indica que mientras el liderazgo que ejerce la directiva fomenta adecuadamente el cumplimiento de los objetivos institucionales, se ve favorecida la calidad educativa que brinda la institución a los estudiantes.

Tabla 8

Relación entre la dimensión desarrollo de personas y calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” -del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.

			Desarrollo de personas	Calidad educativa
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1.000	.801**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	28	28
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	.801**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos por el cuestionario aplicado a docentes la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020

De acuerdo a la tabla 8, se determinó que existe una buena correlación altamente significativa ($\rho = .801$, $p < .01$) entre el desarrollo de personas y calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020. Este resultado hace referencia que si el liderazgo directivo promueve de forma fehaciente el desarrollo personal del cuerpo docente, se verá favorecido de forma significativa la calidad educativa en la institución.

Tabla 9

Relación entre la dimensión diseño y planificación organizacional y calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.

			Diseño y planificación organizacional	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Diseño y planificación organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.721**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	28	28
	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	.721**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos por el cuestionario aplicado a docentes la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020

De acuerdo a la tabla 9, se determinó que existe una buena correlación positiva altamente significativa ($\rho = .721$, $p < .01$) entre el diseño y planificación organizacional y la calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020. Este resultado permite afirmar que cuando el liderazgo directivo consigue delimitar adecuadamente los procesos de operatividad y cumplimiento de las funciones de los docentes favorece la calidad educativa de la institución.

Tabla 10

Relación entre la dimensión gestión de proceso de enseñanza - aprendizaje y calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.

		Gestión de proceso enseñanza - aprendizaje			Calidad educativa
Rho de Spearman	Gestión de	Coeficiente de	1.000		.862**
	proceso	correlación			
	enseñanza -	Sig. (bilateral)			.000
	aprendizaje	N	28		28
	Calidad	Coeficiente de	.862**		1.000
	educativa	correlación			
		Sig. (bilateral)	.000		
		N	28		28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos por el cuestionario aplicado a docentes la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020

De acuerdo a la tabla 10, se determinó que existe una muy buena correlación positiva altamente significativa ($\rho = .862$, $p < .01$) entre la gestión de proceso enseñanza – aprendizaje y la calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020. Este resultado permite afirmar que cuando el liderazgo directivo promueve de forma adecuada la gestión de los procesos de enseñanza dentro de la institución educativa se percibe un mejor nivel de calidad educativa.

Discusión

En la presente investigación se ha realizado una revisión sistematizada de la información relacionada a las variables en estudio, a fin de poder analizar la relevancia de la temática para la comunidad y poder generar un aporte significativo en aras de profundizar el conocimiento teórico – científico dentro del área de la administración de la educación. A partir de ello, se observa que el crecimiento y desarrollo de las instituciones educativas dependen de la planificación y organización que se realiza, a fin de proyectar objetivos institucionales que sean estimulantes y mejoren la calidad de la educación que reciben los educandos.

Por lo tanto, se afirma que el liderazgo directivo representa una competencia indispensable que debe poseer todo directivo, puesto que le ofrece la posibilidad de brindar a sus dirigidos una retroalimentación eficaz (Alcántara, 2018), así como motivarlos a realizar su mejor esfuerzo, lo cual se ve reflejado en la calidad educativa que ofrecen al educando mediante su práctica pedagógica (Guimarey, 2019).

Debe tenerse en consideración que la temática abordada es relevante en la actualidad, puesto que ante el reto de tener que modificar la metodología para impartir la enseñanza, resulta fundamental analizar la influencia de la directiva en el establecimiento de lineamientos para que la institución afronte las exigencias que supone seguir brindando una educación de calidad, pese a no poder ofrecerla bajo el esquema tradicional de clases presenciales.

A partir de ello, la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa de la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020. Según los resultados obtenidos se aprecia que existe una buena correlación positiva altamente significativa ($\rho = .850$, $p < .01$) entre el liderazgo directivo y la calidad educativa confirmando así la hipótesis general del estudio. Este resultado

pone en manifiesto que cuando en una institución educativa la directiva cuenta con las competencias necesarias para gestionar cada uno de los recursos que posee la institución esta podrá cumplir con los objetivos y metas que se han planteado previamente. En concordancia con el resultado mencionado anteriormente concuerda parcialmente con lo expuesto por Guimarey (2019) quien en su estudio realizado en Los Olivos – Lima en una muestra de 44 docentes, se reporta que existe una relación leve altamente significativa entre el liderazgo pedagógico y la calidad educativa ($r=.356$, $p<.01$). Por su parte, Luperdi (2018) también concluye en la investigación que ha realizado en una muestra de 72 docentes de una institución educativa superior de Villa El Salvador – Lima, consigue determinar que existe relación entre el liderazgo transformacional y la gestión pedagógica. Asimismo, Valencia (2017) planteó que existe una fuerte relación entre la gestión educativa y el liderazgo ($r=.993$, $p<.01$) que ejercen los directores según lo explican los 25 docentes de las instituciones educativas que forman parte de la Red 09 de Ate Vitarte – Lima. Por su parte, en cuanto a los resultados descriptivos se determinó que el 85.71% de los docentes señala que es eficiente el liderazgo directivo ejercido en las instituciones educativas que participan en el estudio. Este resultado permite afirmar que es posible lograr una adecuada gestión educativa, a través de procesos pedagógicos sistematizados que permiten un óptimo funcionamiento de las actividades escolares y el cumplimiento de cada una de las metas institucionales (Ramírez, 2018). Este resultado corrobora lo planteado por Valencia (2017) quien, en su estudio realizado en una muestra de 25 docentes, se determinó que un 97% de ellos considera que existe un alto nivel de liderazgo directivo en las instituciones educativas que participaron en su estudio.

Por otro lado, en lo que refiere al nivel de calidad educativa se ha determinado que el 75% de los docentes señala que ésta es eficiente; por lo tanto, se espera que aún existan algunos aspectos que deben ser mejorados para lograr cubrir las necesidades de los educandos dentro de los procesos de evaluación y didáctica (SINEACE, 2016). Además, este resultado indica que las instituciones educativas se encuentran en un

proceso de cumplimiento de las metas institucionales, y que por ende deben enfatizar en la eficiencia, eficacia y funcionalidad, dado que estos son tres elementos indispensables para el alcance de la calidad educativa dentro de una institución educativa (De la Orden, 1997). Dicho resultado confirma lo planteado por Guimarey (2019) quien en su estudio realizado con una muestra de 44 docentes reporta que el 65.9% de los docentes mantiene un nivel alto de calidad educativa. Asimismo, Changanqui y Huapaya (2017) en su investigación realizado con 174 docentes de instituciones educativas se observa que un 91.4% de estos indica que la gestión y calidad educativa mantienen una relación estadística significativa.

En cuanto a la dimensión visión al futuro se ha reportado que mantiene una buena correlación altamente significativa ($\rho = .686$, $p < .01$) con la calidad educativa, lo cual pone en manifiesto que cuando la directiva sabe gestionarse de forma adecuada para cumplir con los objetivos institucionales, favoreciendo así la calidad educativa que se les ofrece a sus estudiantes. Se debe tener en cuenta que esta dimensión supone el rediseño de un contexto que facilita la labor del docente dentro del aula, en base a una perspectiva de progreso continuo y compromiso grupal para lograr que se ofrezca una educación de calidad (Robinson et al., 2009).

Con respecto a los resultados alcanzados en la dimensión de desarrollo de personas se identificó que mantiene una buena correlación altamente significativa con la calidad educativa ($\rho = .801$, $p < .01$), lo cual indica que cuando una directiva promueve activamente el desarrollo personal y profesional de los docentes puede garantizar mayor eficiencia y efectividad en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Según Wieviorka (2010) el liderazgo directivo permite el reconocimiento de las propias capacidades de sus seguidores, a fin de que busquen constantemente fortalecer potencialidades para mejorar el proceso de enseñanza y por ende la calidad educativa. Este resultado guarda semejanza con lo planteado por Luján y Olivares (2018) quienes según los resultados obtenidos en su investigación indicaron que el liderazgo directivo al promover los aspectos personales de

los dirigidos puede mejorar el desempeño laboral, y por ende la calidad educativa.

Por otro lado, se aprecia que la dimensión diseño y planificación organizacional mantiene una buena correlación altamente significativa con la calidad educativa ($\rho = .721$, $p < .01$), lo cual indica que el liderazgo directivo que busca mejorar la planificación organizacional con la que se desarrolla el plan de trabajo operativo en la institución supone la delimitación consistente de los procesos que aseguren el cumplimiento y operatividad de la institución, es decir se busca asegurar la calidad educativa que se ofrece mediante el servicio educativo dirigido a los estudiantes y padres de familia. Resulta preciso indicar que Según Leithwood (2009) los directivos deben enfocar sus esfuerzos para el rediseño organizacional periódicamente, a fin de mostrar iniciativa para que sus seguidores se comprometan con los objetivos de la institución educativa.

En tanto que, la dimensión gestión de proceso enseñanza – aprendizaje mantiene una buena correlación con la calidad educativa ($\rho = .862$, $p < .01$), lo cual implica que cuando la directiva se involucra en gestionar y uniformizar los propósitos que deben seguir los procesos de enseñanza – aprendizaje en la institución se percibe una mejor calidad educativa. En tal sentido, un adecuado accionar de la directiva es proveer de recursos humanos y materiales para que los docentes tengan la capacidad para llevar a cabo sus sesiones lectivas adecuadamente.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se afirma que el liderazgo directivo es sumamente importante en el marco de la enseñanza – aprendizaje, puesto que genera que los docentes se involucren en el desarrollo de nuevas habilidades que aseguren la calidad educativa que se brinda. Resulta importante reconocer que la importancia de los hallazgos obtenidos en la presente investigación son relevantes para la comunidad, dado que brindan un panorama general sobre la situación actual en la que se encuentran las instituciones educativas del distrito de Salaverry, de tal

modo que los resultados forman parte del diagnóstico de necesidades para el desarrollo e implementación de planes de mejora que tengan como objetivo seguir garantizando la calidad de la educación que se brinda en las instituciones educativas nivel local, regional y nacional.

Conclusiones

1. Existe relación fuerte altamente significativa entre el liderazgo directivo y calidad educativa ($\rho = .850$, $p < .01$) en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.
2. El 85.71% de los docentes señala como eficiente el nivel de liderazgo directivo que se ejerce en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.
3. El 75% de los docentes encuestados sostiene que existe un nivel eficiente de calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry en Trujillo, 2020.
4. Existe relación entre la dimensión visión al futuro y la calidad educativa ($\rho = .686$, $p < .01$) de la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020.
5. Existe relación entre la dimensión desarrollo de personas y la calidad educativa ($\rho = .801$, $p < .01$) de la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020.
6. Existe relación entre la dimensión diseño y planificación organizacional y la calidad educativa ($\rho = .721$, $p < .01$) de la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020.
7. Existe relación entre la dimensión gestión del proceso de enseñanza aprendizaje y la calidad educativa ($\rho = .862$, $p < .01$) de la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos en la presente investigación se plantean las siguientes recomendaciones:

Se recomienda a la directiva seguir empleando un estilo de liderazgo transformador que siga permitiendo mantener niveles altos de motivación y compromiso de los docentes para asegurar la calidad educativa en las instituciones educativas.

Se sugiere al personal directivo y personal docente revisar y redefinir los lineamientos y objetivos institucionales de forma periódica, a fin de que se centren en las necesidades educativas actuales.

Se recomienda brindar capacitaciones al personal docente, en el empleo de recursos tecnológicos, a fin que les permita mejorar su capacidad de enseñanza en entornos digitales.

Se sugiere profundizar la investigación a través de un estudio cuasiexperimental que analice el impacto que tendría la implementación de un plan de mejora basado en la aplicación del liderazgo directivo para mejorar la calidad educativa que ofrecen los docentes.

Referencias

- Acosta, D. (2017). *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa técnica San Luis Gonzaga Del Espinal*. (Tesis de maestría). Universidad del Tolima, Tolima, Colombia.
- Acuña, A. y Bolívar, C. (2019). *Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa*. (Tesis de maestría). Corporación Universitaria de la Costa, Barranquilla, Colombia.
- Alcántara, M. (2018). *La gestión educativa y la calidad de la educación en la institución educativa José Carlos Mariátegui – Ayacucho, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Antolines, M., Contreras, F. y Espinosa, J. (2020). Liderazgo y comportamiento innovador del trabajador en personal administrativo de una institución educativa. *Diversitas*, 16(1).
- Argos, J. y Ezquerro, P. (2017). *Liderazgo y educación*. Publican ediciones: Universidad de Cantabria, España.
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=MYZPBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=liderazgo+pedagogico&ots=Vx2cBpIlu&sig=HXnS3V9-DhBwWfejf0F2bVaX_Q8#v=onepage&q&f=false
- Azabache, M. (2016). *Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa de Trujillo – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Balda, R. y Guzmán, A. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador. *Revista, Formación y Calidad Educativa*. 3(2). Recuperado de: <http://runachayecuador.com/refcale/index.php/refcale/article/view/370>.
ISSN 1390-9010

- Balyer, A., y Oskan, K. (2017). Higher Education Administrators' Managerial Competency in Turkey. *International Online Journal of Educational Sciences* ISSN: 1309-2707. Recuperado de: <https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=tur&profile=ehost&scope=site&authtype>
- Barbaran, S. (2019). Liderazgo y desarrollo personal.
- Bernal, A. y Ibarrola, S. (2017). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67, 57 – 70. Recuperado de: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/38192/1/pdf.pdf>
- Bernasconi, A., & Rodríguez-Ponce, E. (2018). Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo, el Clima Académico y la Calidad de la Formación de Pregrado. *Formación universitaria*, 11(3), 29-40.
- Bolívar, A. (2016). Retos actuales de la escuela pública. *Voces de la Educación*, 1(1), 3 – 12.
- Changanaqui, M. y Huapaya, G. (2017). *Estilos de liderazgo directivo y la calidad de gestión educativa desde la percepción docente de cuatro instituciones educativas públicas*. (Tesis de maestría). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Chukwusa, J. (2018). Autocratic leadership style: Obstacle to success in academic libraries. *Library Philosophy and Practice*, 1.
- Contreras, M. (2009). *Liderazgo directivo en la gestión escolar desde el enfoque político de la escuela*, 18(34).
- Dlamini, L. (2017). *Leadership characteristics of successful school management teams in township schools*. [Doctoral dissertation, University of Kwa-Zulu Natal].

- Espinoza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación básico superior del centro educativo Colegio de Bachillerato ciudad de Portovelo*. (Tesis de grado). Universidad Técnica Particular de Loja.
- Fiaz, M., Su, Q., & Saqib, A. (2017). Leadership styles and employees' motivation: Perspective from an emerging economy. *The Journal of Developing Areas*, 51(4), 143-156.
- Gallo, A. y Vásconez, E. (2015). *Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la unidad educativa “Santa María D. Mazzarello” en el año lectivo 2013 – 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana, Quito, Ecuador.
- García-Arauz, J. A. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 2(2), 269-279.
- Guimarey, L. (2019). *Liderazgo pedagógico y calidad educativa en la institución educativa Perú Japón, Los Olivos 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Herbas, L. (2017). Liderazgo transformacional y rasgos del liderazgo: Efecto de prácticas seleccionadas de la administración de recursos humanos en las entidades de intermediación financiera de Cochabamba. *Perspectivas*, (40), 97 – 114.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile: Fundación Chile.
- Luis, N. (2019). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica de docentes en una institución educativa de Huamachuco – 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

- Lujan, B. y Olivares, H. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú.
- Luperdi, R. (2018). *Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológica del distrito de Villa El Salvador*. (Tesis de maestría) Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- López-Vílchez, J. J., Grau-Alberola, E., Gil-Monte, P. R., & Figueiredo-Ferraz, H. (2019). Relationship between Transformational and Laissez-faire leadership styles and Burnout in secondary school teachers.
- Ministerio de Educación (2015). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación (2015). *Compromiso de Gestión Escolar*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- Naidoo, P. (2019). Perceptions of teachers and school management teams of the leadership roles of public school principals. *South African Journal of Education*, 39(2)
- Ordoñez, M., Boteelo, B. y Moreno, L. (2017). Estilos de liderazgo desde la perspectiva de rango total. *Revista Espacios*, 38(61).
- Odumegwu, C. (2019). Democratic Leadership Style and Organizational Performance: An Appraisal. *Development*, 9(3).

- Quezada, S. (2018). *El liderazgo estratégico del director y el éxito institucional del programa de tecnología educativa de la universidad nacional de Trujillo – 2016*. (Tesis doctoral). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Rafael, B. y Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex*, 23(17), 361 – 376.
- Ramírez, A. (2018). *Pedagogía y calidad educativa: En la era digital y global*. Ecoe Ediciones, Colombia.
- Robinson, V., Hohepa, M. y Lloyd, C. (2009). *School leadership and student outcomes: Identifying what Works and why: Best evidence synthesis iteration (BES)*. New Zealand: Ministry of Education.
- Rojero, R., Romero, I. y Quintero-Robles, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en Mypymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(1).
- Sagir, M. (2017). Innovational Leadership in School Management. *Üniversitepark Bülten*, 6(1), 45.
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115 – 124.
- Sánchez, R. (2015). *Acción y reflexión: Cómo desarrollar el pensamiento y las habilidades directivas*. Esic Editorial. Madrid.
- Secretaría de Educación Pública (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica*. (1ª Edición).

- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación Certificación de la Calidad de la Educación [SINEACE] (2016), Lima, Perú.
- Valencia, E. (2017). *La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte – 2016*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Villa, A. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. *Padres y maestros*, 391, 6 – 11.
- Weinstein, J. y Hernández, M. (2014). Políticas hacia el liderazgo directivo escolar en Chile: Una mirada comparada con otros sistemas escolares de América Latina. *Psicoperspectivas*, 13(3), 52 – 68.
- Weinstein, J. y Muñoz, G. (2012). *¿Qué sabemos sobre los directores de escuela en Chile?* Fundación Chile.
- Whetten y Cameron (2005). *Management Developing Skills*. *Management Developing Skills*. Pearson Education, México.
- Wieviorka, M. (2010). The social conflict. *Sociopedia.isa*, 1 – 10. Recuperado de: <http://www.sagepub.net/isa/resources/pdf/Social%20Conflict%20-%20Spanish.pdf>
- Wong, S. I., & Giessner, S. R. (2018). The thin line between empowering and laissez-faire leadership: An expectancy-match perspective. *Journal of Management*, 44(2), 757-783.
- Zafer-Gunes, D. (2016). The relationships among shared leadership, trust in school principals and innovation management in school. *The Anthropologist*, 24(1), 43-54.

Anexo 3

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA USO DE NOMBRE DE I.E. EN INVESTIGACIÓN



Maestría en Administración
de la Educación

**SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA USO
DE NOMBRE DE I.E. EN INVESTIGACIÓN**

R.P. RAYMUNDO ALBERTO CLAUDIO DELGADO
PROMOTOR DE LAS I.I.E.E "LA INMACULADA CONCEPCIÓN" Y "VIRGEN DE LA PUERTA"

EMILIA DELFINA BACA KCOMT DE PÉREZ, identificada con DNI N°19337554, domiciliada en MK-Lote 25, Villa Hermosa, docente de aula de la I.E.A.C.P.G. "LIC" del distrito de Salaverry y Alumna de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo", a Ud. expongo:

Que, al encontrarme cursando el III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" y al requerir elaborar la Tesis "Liderazgo directivo y la calidad educativa en I.I.E.E. por convenio del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020", solicito el apoyo de las Instituciones Educativas de las cuales Ud. es Promotor, a través de la participación de sus docentes en el proceso de investigación.

Solicito a Usted me autorice la aplicación de un cuestionario sobre Liderazgo Directivo y Calidad Educativa a los docentes de dichas I.E.

Cabe mencionar que esta autorización es un requisito establecido por la UCV para efectuar la mencionada investigación.

Sin otro particular y agradeciéndole en sumo grado por la atención a este pedido, me suscribo de Usted con las muestras de mi especial consideración y estima.

Trujillo, 12 mayo del 2020.


EMILIA DELFINA BACA KCOMT DE PEREZ
ALUMNA DE LA MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
DNI N° 19337554

Anexo 4

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE DESARROLLO DE TESIS



INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ACCIÓN CONJUNTA
PARROQUIAL GRATUITA

"La Inmaculada Concepción"

INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA
R.D.R. N° 02316-2002-DRE - LA LIBERTAD © 437242
R.G.R. N° 13383-2009 - GRLL - GGR / GRSE

"Año de la Universalización de la Salud"

Salaverry, 15 de Mayo del 2020

Br. BACA KCOMT DE PEREZ EMILIA DELFINA

TRUJILLO.

ASUNTO: AUTORIZA DESARROLLAR SU TESIS: "Liderazgo directivo y la calidad educativa en I.I.E.E por convenio de Salaverry, 2020"

Referencia: Solicitud de fecha 12 de mayo del 2020

De mi consideración:

Por medio de la presente acuso recibo de su Solicitud de la referencia, en la que me indica que en su calidad de alumna del III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis intitulada "*Liderazgo directivo y la calidad educativa en I.I.E.E. por convenio de Salaverry, 2020*", habiendo considerado desarrollar la misma en la Institución educativa de mi dirección.

Debo indicarle que esta institución educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona. Por ello, **AUTORIZO lo solicitado en el documento de la referencia**; y, en consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la I.E.A.C. "La Inmaculada Concepción" de mi dirección para la elaboración de su tesis, deseándole éxitos en dicho trabajo.

Sin otro particular, le expreso las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.

LIC. SILVIA DEL C. ESTRADA REBAZA
DIRECTORA



INSTITUCION EDUCATIVA DE ACCION CONJUNTA
PARROQUIAL GRATUITA

"Virgen de la Puerta"

INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA

R.D.R. N° 02316 - 2002 - DRE - LA LIBERTAD ☎ 437504
R.G.R. N° 000198-2010 - GRIL - GGR/GRSE

"Año de la Universalización de la Salud"

Salaverry, 15 de Mayo del 2020

Br. BACA KCOMT DE PEREZ EMILIA DELFINA

TRUJILLO.

ASUNTO: AUTORIZA DESARROLLAR SU TESIS: "Liderazgo directivo y la calidad educativa en I.I.E.E por convenio de Salaverry, 2020"

Referencia: Solicitud de fecha 12 de mayo del 2020

De mi consideración:

Por medio de la presente acuso recibo de su Solicitud de la referencia, en la que me indica que en su calidad de alumna del III Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis intitulada "*Liderazgo directivo y la calidad educativa en I.I.E.E. por convenio de Salaverry, 2020*", habiendo considerado desarrollar la misma en la Institución educativa de mi dirección.

Debo indicarle que esta institución educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona. Por ello, **AUTORIZO lo solicitado en el documento de la referencia**; y, en consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la I.E.A.C. "Virgen de la Puerta" de mi dirección para la elaboración de su tesis, deseándole éxitos en dicho trabajo.

Sin otro particular, le expreso las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.



LIC. ROCIO DEL PILAR AGUILAR ROSARIO
DIRECTORA

Anexo 5

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
Variable 1: Liderazgo - Directivo	El liderazgo directivo hace referencia al contexto progresivo que tiene un efecto notable para la mejora de la educación, la cual se orienta a la descentralización, autonomía y a la rendición de cuentas de la institución educativa (Weinstein y Hernández, 2014).	Se aplicó un cuestionario de liderazgo directivo, conformado por 4 dimensiones y 15 ítems basados en una escala Likert.	Visión al futuro	<ul style="list-style-type: none"> - La dirección de la institución fomenta la identificación de la visión institucional en los docentes. - El director sabe orientar al personal para que cumplan de forma efectiva las metas educativas. - El director se involucra en el fortalecimiento de la institución educativa. - La directiva de la institución promueve la práctica de los valores institucionales en los docentes. 	Ordinal
			Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - El director atiende con empatía las necesidades y expectativas personales de los docentes. - El director sabe asignar responsabilidades y metas teniendo en consideración las destrezas, habilidades y capacidades personales de cada uno de los docentes. - El director se preocupa por la mejora continua de la calidad educativa que brindan los docentes. - El director fomenta la motivación en cada uno de los docentes para que se esfuercen en la ejecución de sus tareas educativas. 	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
			-Diseño planificación organizacional	y	<ul style="list-style-type: none"> - La dirección promueve el dialogo y la participación activa de los docentes para la organización del plan educativo institucional anual. - La dirección facilita la gestión de tiempo para la planificación del trabajo educativo de cada uno de los profesores. - La dirección promueve el desarrollo de actividades educativas basadas en la resolución de problemas de la localidad.
			Gestión proceso enseñanza aprendizaje	de —	<ul style="list-style-type: none"> - La dirección otorga los materiales requeridos para el cumplimiento de la labor docente. - La dirección se encarga de la supervisión acerca del cumplimiento de las labores educativas por parte de los docentes. - La dirección facilita modelos e instrumentos pedagógicos para mejorar la calidad de enseñanza educativa. - La dirección se encarga de brindar soporte en el proceso de mejora continua del proceso de enseñanza que realizan los docentes.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
VD: Calidad Educativa.	La calidad educativa engloba a la identificación y priorización de los desafíos que la institución reconoce para el cumplimiento de las metas establecidas, así como la implementación de estrategias y mecanismos institucionales para el desarrollo de acciones de mejora en el proceso de enseñanza – aprendizaje que se le brinda a los alumnos (Díaz, 2017).	Se aplica un cuestionario de calidad educativa, conformado por 5 dimensiones y 15 ítems basados en una escala Likert.	<p>Dirección institucional</p> <p>Soporte al desempeño docente</p> <p>Trabajo conjunto con la familia</p>	<p>Los directivos, docentes y padres de familia participan en la elaboración e implementación de instrumentos de gestión.</p> <p>Se otorga información sobre el reglamento interno de la institución educativa a cada uno de los docentes y colaboradores de la institución.</p> <p>El Proyecto Curricular de la institución incluye contenidos interesantes para los estudiantes, asimismo se puede insertar a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>Se brinda apoyo a los docentes para que mejoren sus competencias pedagógicas para cubrir las expectativas de los estudiantes.</p> <p>Los docentes manejan estrategias eficientes para atender las necesidades de sus estudiantes.</p> <p>Existe una supervisión constante sobre la planificación de las unidades didácticas y/o sesiones de aprendizaje.</p> <p>La institución busca comunicarse con los padres de familia de forma personal y/o por escrito sobre los avances académicos de los estudiantes.</p> <p>La planificación del currículo académico tiene en cuenta la problemática de la comunidad.</p> <p>La institución educativa informa sobre los acuerdos que</p>	Ordinal

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
				mantienen con las demás instituciones de la localidad en beneficio de los estudiantes.	
			Uso de la información	Se desarrollan sesiones de reflexión para desarrollar propuestas de mejora, en función de los resultados de las evaluaciones de los estudiantes.	
				Se emplean herramientas tecnológicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	
				La institución promueve la transmisión de información a cada uno de los agentes educativos (profesores, padres de familia y estudiantes) para mejorar la calidad de la educación.	
			Infraestructura y recursos para el aprendizaje	Se cuenta con los mobiliarios, equipos y recursos necesarios para asegurar el aprendizaje de los alumnos.	
				Los docentes y estudiantes tienen libre acceso a los equipos y materiales de la institución.	
				Se cuenta con los servicios de acceso a internet para el acceso a las plataformas de aprendizaje de los alumnos.	

Anexo 6

Ficha Técnica del Cuestionario de Liderazgo Directivo y Calidad Educativa

Nombre: Cuestionario sobre Liderazgo Directivo y Calidad Educativa.

Autora: Emilia Delfina Baca Kcomt de Pérez.

Procedencia o adaptación: Elaboración propia.

Personal a quien se le aplica: Docentes de la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020.

Objetivo: Realizar una medición sobre las dimensiones de la variable Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en las Instituciones Educativas.

Aplicación:

La aplicación será autoadministrada e individual por medio de un Link de evaluación, a fin de recolectar los datos de los docentes de la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, Trujillo.

Cantidad de evaluados:

Se evaluaron a 8 docentes para la prueba piloto.

Posteriormente 20 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la I.E.A.C.P.G “La Inmaculada Concepción” y I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, Trujillo, como parte de la investigación no experimental.

Anexo 7

Cuestionario de Liderazgo Directivo y Calidad Educativa

Le agradecemos su participación y le rogamos responda con veracidad a cada una de las preguntas.

Por favor para responder las interrogantes deberá leer cuidadosamente y marcar con "X" el casillero en la alternativa de respuesta que sea de su preferencia.

Siempre: 5
Casi siempre: 4
A veces: 3
Casi nunca: 2
Nunca: 1

N°	Variable 1: Liderazgo Directivo					
	Dimensión: Visión al futuro	1	2	3	4	5
1	La dirección de la institución fomenta la identificación de la visión institucional en los docentes.					
2	El director sabe orientar al personal para que cumplan de forma efectiva las metas educativas.					
3	El director se involucra en el fortalecimiento de la institución educativa.					
4	La directiva de la institución promueve la práctica de los valores institucionales en los docentes.					
	Dimensión: Desarrollo de personas	1	2	3	4	5
5	El director atiende con empatía las necesidades y expectativas personales de los docentes.					
6	El director sabe asignar responsabilidades y metas teniendo en consideración las destrezas, habilidades y capacidades personales de cada uno de los docentes.					
7	El director se preocupa por la mejora continua de la calidad educativa que brindan los docentes.					
8	El director fomenta la motivación en cada uno de los docentes para que se esfuercen en la ejecución de sus tareas educativas.					

	Dimensión: Diseño y planificación organizacional	1	2	3	4 5
9	La dirección promueve el dialogo y la participación activa de los docentes para la organización del plan educativo institucional anual.				
10	La dirección facilita la gestión de tiempo para la planificación del trabajo educativo de cada uno de los profesores.				
11	La dirección promueve el desarrollo de actividades educativas basadas en la resolución de problemas de la localidad.				
	Dimensión: Gestión de proceso enseñanza - aprendizaje	1	2	3	4 5
12	La dirección otorga los materiales requeridos para el cumplimiento de la labor docente.				
13	La dirección se encarga de la supervisión acerca del cumplimiento de las labores educativas por parte de los docentes.				
14	La dirección facilita modelos e instrumentos pedagógicos para mejorar la calidad de enseñanza educativa.				
15	La dirección se encarga de brindar soporte en el proceso de mejora continua del proceso de enseñanza que realizan los docentes.				
	Variable 2: Calidad Educativa				
	Dimensión: Dirección institucional	1	2	3	4 5
16	Los directivos, docentes y padres de familia participan en la elaboración e implementación de instrumentos de gestión.				
17	Se otorga información sobre el reglamento interno de la institución educativa a cada uno de los docentes y colaboradores de la institución				
18	El Proyecto Curricular de la institución incluye contenidos interesantes para los estudiantes, asimismo se puede insertar a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				

	Dimensión: Soporte al desempeño docente				
19	Se brinda apoyo a los docentes para que mejoren sus competencias pedagógicas para cubrir las expectativas de los estudiantes.				
20	Los docentes manejan estrategias eficientes para atender las necesidades de sus estudiantes.				
21	Existe una supervisión constante sobre la planificación de las unidades didácticas y/o sesiones de aprendizaje.				
	Dimensión: Trabajo conjunto con la familia	1	2	3	4 5
22	La institución busca comunicarse con los padres de familia de forma personal y/o por escrito sobre los avances académicos de los estudiantes.				
23	La planificación del currículo académico tiene en cuenta la problemática de la comunidad.				
24	La institución educativa informa sobre los acuerdos que mantienen con las demás instituciones de la localidad en beneficio de los estudiantes.				
	Dimensión: Uso de la información	1	2	3	4 5
25	Se desarrollan sesiones de reflexión para desarrollar propuestas de mejora, en función de los resultados de las evaluaciones de los estudiantes.				
26	Se emplean herramientas tecnológicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.				
27	La institución promueve la transmisión de información a cada uno de los agentes educativos (profesores, padres de familia y estudiantes) para mejorar la calidad de la educación.				
	Dimensión: Infraestructura y recursos para el aprendizaje	1	2	3	4 5
28	Se cuenta con los mobiliarios, equipos y recursos necesarios para asegurar el aprendizaje de los alumnos.				
29	Los docentes y estudiantes tienen libre acceso a los equipos y				

	materiales de la institución.					
30	Se cuenta con los servicios de acceso a internet para el acceso a las plataformas de aprendizaje de los alumnos.					

Anexo 8

Matriz de consistencia

TIPO DE INVESTIGACIÓN	TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS
Correlacional	Liderazgo directivo y la calidad educativa en una I.E. por convenio del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020.	¿Cuál es la relación entre liderazgo directivo y la calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020?	<p>Determinar el nivel de liderazgo directivo en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020.</p> <p>Determinar el nivel de calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión visión al futuro y la calidad educativa de la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020.</p> <p>Identificar la relación entre la</p>	<p>Hi: Existe relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020.</p> <p>Ho: No existe relación entre el liderazgo directivo y la calidad educativa en la I.E.A.C.P.G. “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020.</p>

dimensión desarrollo de personas y la calidad educativa de la I.E.A.C.P.G “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020.

Identificar la relación entre la dimensión diseño y planificación organizacional y la calidad educativa de la I.E.A.C.P.G “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020.

Identificar la relación entre la dimensión gestión del proceso de enseñanza - aprendizaje y la calidad educativa de la I.E.A.C.P.G “La Inmaculada Concepción” y la I.E.A.C.P.G. “Virgen de la Puerta” del distrito de Salaverry, en Trujillo, 2020.

Anexo 9

Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y la calidad educativa en I.I.E.E. por convenio del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo Directivo El liderazgo directivo hace referencia al contexto progresivo que tiene un efecto notable para la mejora de la educación, la cual se orienta a la descentralización, autonomía y a la rendición de cuentas de la institución educativa	Visión al futuro Se trata de establecer el principio de dirección, a fin de brindar apoyo e incentivo al cuerpo docente para que puedan concatenar esfuerzos para el cumplimiento de las metas propias de la institución.	• Gestión institucional	La dirección de la institución fomenta la identificación de la visión institucional en los docentes.						✓		✗		✗		✗			
		• Orientación de personas	El director sabe orientar al personal para que cumplan de forma efectiva las metas educativas.						✗		✗		✗		✗			
		• Valores y fortalecimiento institucional	El director se involucra en el fortalecimiento de la institución educativa.						✗		✗		✗		✗			
			La directiva de la institución promueve la práctica de los valores institucionales en los docentes.						✗		✗		✗		✗			
	Desarrollo de personas Edificación del conocimiento y capacidades que requiere el personal para dar cumplimiento a los propósitos de la escuela, además	• Empatía	El director atiende con empatía las necesidades y expectativas personales de los docentes.							✗		✗		✗		✗		
		• Metas y desarrollo personal	El director sabe asignar responsabilidades y metas teniendo en consideración las destrezas, habilidades y capacidades personales de cada uno de los docentes.							✗		✗		✗		✗		
		• Mejora continua y motivación	El director se preocupa por la mejora continua de la calidad educativa que brindan los docentes.							✗		✗		✗		✗		

	del compromiso propuesto en la que se indica cuáles son las condiciones que		El director fomenta la motivación en cada uno de los docentes para que se esfuerzen en la ejecución de sus tareas educativas.							X		X		X		X			
	Diseño planificación organizacional	• Participación activa	La dirección promueve el dialogo y la participación activa de los docentes para la organización del plan educativo institucional anual.							X		X		X		X			
	Establecimiento de disposiciones laborales que favorece a que el personal pueda incrementar sus motivaciones y competencias laborales.	• Gestión tiempo	La dirección facilita la gestión de tiempo para la planificación del trabajo educativo de cada uno de los profesores.							X		X		X		X			
		• Resolución de problemas	La dirección promueve el desarrollo de actividades educativas basadas en la resolución de problemas de la localidad.							X		X		X		X			
	Gestión de proceso enseñanza – aprendizaje	• Entrega de materiales y recursos	La dirección otorga los materiales requeridos para el cumplimiento de la labor docente.							X		X		X		X			
	Se enfoca en la gestión de actividades relacionadas con el aula de clases, así como el debido monitoreo de las incidencias en dicho contexto.	• Supervisión del cumplimiento	La dirección se encarga de la supervisión acerca del cumplimiento de las labores educativas por parte de los docentes.							X		X		X		X			
			La dirección facilita modelos e instrumentos pedagógicos para mejorar la calidad de enseñanza educativa.							X		X		X		X			
		• Soporte al proceso	La dirección se encarga de brindar soporte en el proceso de mejora continua del proceso de enseñanza que realizan los docentes.							X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM/S Y LA OPCIÓN DE RESUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Calidad educativa La calidad educativa engloba a la identificación y priorización de los desafíos que la institución reconoce para el cumplimiento de las metas establecidas, así como la implementación de estrategias y mecanismos institucionales para el desarrollo de acciones de mejora en el proceso de enseñanza - aprendizaje que se le brinda a los alumnos.	Dirección institucional Se trata de establecer el principio de dirección, a fin de brindar apoyo e incentivo al cuerpo docente para que puedan concatenar esfuerzos para el cumplimiento de las metas propias de la institución.	• Planificación y diagnóstico institucional	Los directivos, docentes y padres de familia participan en la elaboración e implementación de instrumentos de gestión.						X		X		X		X		
		• Reglamento Interno	Se otorga información sobre el reglamento interno de la institución educativa a cada uno de los docentes y						X		X		X		X		
		• Currícula académica	El Proyecto Curricular a la institución incluye contenidos interesantes para los estudiantes, asimismo se puede ajustar inclusive a los estudiantes con necesidades educativas especiales.						X		X		X		X		
	Soporte al desempeño docente Edificación del conocimiento y capacidades que requiere el personal para dar cumplimiento a los propósitos de la escuela, además del compromiso propuesto en la que se indica cuáles son las condiciones que se requiere para seguir efectuándolas.	• Actividades y estrategias de apoyo	Se brinda apoyo a los docentes para que mejoren sus competencias pedagógicas para cubrir las expectativas de los estudiantes.						X		X		X		X		
			Los docentes manejan estrategias eficientes para atender las necesidades de sus estudiantes.						X		X		X		X		
		• Supervisión constante	Existe una supervisión constante sobre la planificación de las unidades didácticas y/o sesiones de aprendizaje.						X		X		X		X		

	Trabajo conjunto con la familia	• Comunicación hacia los padres	La institución busca comunicarse con los padres de familia de forma personal y/o por escrito sobre los avances académicos de los estudiantes.								X		X		X		X		
	Establecimiento de disposiciones laborales que favorece a que el personal pueda incrementar sus motivaciones y competencias laborales.	• Contexto	La planificación del currículo académico tiene en cuenta la problemática de la comunidad.								X		X		X		X		
		• Informe a la comunidad	La institución educativa informa sobre los acuerdos que mantienen con las demás instituciones de la localidad en beneficio de los estudiantes.								X		X		X		X		
	Uso de la información	• Desarrollo de propuesta	Se desarrollan sesiones de reflexión para desarrollar propuestas de mejora, en función de los resultados de las evaluaciones de los estudiantes.								X		X		X		X		
	Se enfoca en la gestión de actividades relacionadas con el aula de clases, así como el debido monitoreo de las incidencias en dicho contexto.	• Herramientas tecnológicas	Se emplean herramientas tecnológicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.								X		X		X		X		
		• Compartir información	La institución promueve la transmisión de información a cada uno de los agentes educativos (profesores, padres de familia y estudiantes) para mejorar la calidad de la educación.								X		X		X		X		
	Infraestructura y recursos para el aprendizaje	• Infraestructura, mobiliarios y equipos	Se cuenta con los mobiliarios, equipos y recursos necesarios para asegurar el aprendizaje de los alumnos.								X		X		X		X		
		• Accesibilidad a los recursos	Los docentes y estudiantes tienen libre acceso a los equipos y materiales de la institución.								X		X		X		X		
		• Servicios informáticos	Se cuenta con los servicios de acceso a internet para el acceso a las plataformas de aprendizaje de los alumnos.								X		X		X		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

18197145

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario sobre Liderazgo Directivo y Calidad Educativa"

OBJETIVO: Realizar una medición sobre las dimensiones de la variable Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en la Institución Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.A.C.P.G. "La Inmaculada Concepción" y la I.E.A.C.P.G. "Virgen de la Puerta" del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ríos Gutiérrez de Ircas Mónica Fiorella

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestra en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

FIRMA DEL EVALUADOR

18197145

MATRIZ DE VALIDACIÓN

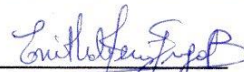
TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y la calidad educativa en I.I.E.E. por convenio del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O	
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Liderazgo Directivo El liderazgo directivo hace referencia al contexto progresivo que tiene un efecto notable para la mejora de la educación, la cual se orienta a la descentralización, autonomía y a la rendición de cuentas de la institución educativa	Visión al futuro Se trata de establecer el principio de dirección, a fin de brindar apoyo e incentivo al cuerpo docente para que puedan concatenar esfuerzos para el cumplimiento de las metas propias de la institución.	• Gestión institucional	La dirección de la institución fomenta la identificación de la visión institucional en los docentes.						X		X		X		X		
		• Orientación de personas	El director sabe orientar al personal para que cumplan de forma efectiva las metas educativas.						X		X		X		X		
		• Valores y fortalecimiento institucional	El director se involucra en el fortalecimiento de la institución educativa.						X		X		X		X		
			La directiva de la institución promueve la práctica de los valores institucionales en los docentes.						X		X		X		X		
	Desarrollo de personas Edificación del conocimiento y capacidades que requiere el personal para dar cumplimiento a los propósitos de la escuela, además	• Empatía	El director atiende con empatía las necesidades y expectativas personales de los docentes.							X		X		X		X	
		• Metas y desarrollo personal	El director sabe asignar responsabilidades y metas teniendo en consideración las destrezas, habilidades y capacidades personales de cada uno de los docentes.							X		X		X		X	
		• Mejora continua y motivación	El director se preocupa por la mejora continua de la calidad educativa que brindan los docentes.							X		X		X		X	

del compromiso propuesto en la que se indica cuáles son las condiciones que		El director fomenta la motivación en cada uno de los docentes para que se esfuercen en la ejecución de sus tareas educativas.							X		X		X		X		
Diseño y planificación organizacional	• Participación activa	La dirección promueve el dialogo y la participación activa de los docentes para la organización del plan educativo institucional anual.							X		X		X		X		
Establecimiento de disposiciones laborales que favorece a que el personal pueda incrementar sus motivaciones y competencias laborales.	• Gestión tiempo	La dirección facilita la gestión de tiempo para la planificación del trabajo educativo de cada uno de los profesores.							X		X		X		X		
	• Resolución de problemas	La dirección promueve el desarrollo de actividades educativas basadas en la resolución de problemas de la localidad.							X		X		X		X		
Gestión de proceso enseñanza – aprendizaje	• Entrega de materiales y recursos	La dirección otorga los materiales requeridos para el cumplimiento de la labor docente.							X		X		X		X		
Se enfoca en la gestión de actividades relacionadas con el aula de clases, así como el debido monitoreo de las incidencias en dicho contexto.	• Supervisión del cumplimiento	La dirección se encarga de la supervisión acerca del cumplimiento de las labores educativas por parte de los docentes.							X		X		X		X		
		La dirección facilita modelos e instrumentos pedagógicos para mejorar la calidad de enseñanza educativa.							X		X		X		X		
	• Soporte al proceso	La dirección se encarga de brindar soporte en el proceso de mejora continua del proceso de enseñanza que realizan los docentes.							X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Calidad educativa La calidad educativa engloba a la identificación y priorización de los desafíos que la institución reconoce para el cumplimiento de las metas establecidas, así como la implementación de estrategias y mecanismos institucionales para el desarrollo de acciones de mejora en el proceso de enseñanza – aprendizaje que se le brinda a los alumnos.	Dirección institucional Se trata de establecer el principio de dirección, a fin de brindar apoyo e incentivo al cuerpo docente para que puedan concatenar esfuerzos para el cumplimiento de las metas propias de la institución.	• Planificación y diagnóstico institucional	Los directivos, docentes y padres de familia participan en la elaboración e implementación de instrumentos de gestión.						X		X		X				
		• Reglamento Interno	Se otorga información sobre el reglamento interno de la institución educativa a cada uno de los docentes y						X		X		X		X		
		• Currícula académica	El Proyecto Curricular a la institución incluye contenidos interesantes para los estudiantes, asimismo se puede ajustar inclusive a los estudiantes con necesidades educativas especiales.						X		X		X		X		
	Soporte al desempeño docente Edificación del conocimiento y capacidades que requiere el personal para dar cumplimiento a los propósitos de la escuela, además del compromiso propuesto en la que se indica cuáles son las condiciones que se requiere para seguir efectuándolas.	• Actividades y estrategias de apoyo	Se brinda apoyo a los docentes para que mejoren sus competencias pedagógicas para cubrir las expectativas de los estudiantes.						X		X		X		X		
			Los docentes manejan estrategias eficientes para atender las necesidades de sus estudiantes.						X		X		X		X		
		• Supervisión constante	Existe una supervisión constante sobre la planificación de las unidades didácticas y/o sesiones de aprendizaje.							X		X		X		X	

	Trabajo conjunto con la familia	• Comunicación hacia los padres	La institución busca comunicarse con los padres de familia de forma personal y/o por escrito sobre los avances académicos de los estudiantes.							X		X		X		X		
	Establecimiento de disposiciones laborales que favorece a que el personal pueda incrementar sus motivaciones y competencias laborales.	• Contexto	La planificación del currículo académico tiene en cuenta la problemática de la comunidad.							X		X		X		X		
		• Informe a la comunidad	La institución educativa informa sobre los acuerdos que mantienen con las demás instituciones de la localidad en beneficio de los estudiantes.							X		X		X		X		
	Uso de la información	• Desarrollo de propuesta	Se desarrollan sesiones de reflexión para desarrollar propuestas de mejora, en función de los resultados de las evaluaciones de los estudiantes.							X		X		X		X		
	Se enfoca en la gestión de actividades relacionadas con el aula de clases, así como el debido monitoreo de las incidencias en dicho contexto.	• Herramientas tecnológicas	Se emplean herramientas tecnológicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.							X		X		X		X		
		• Compartir información	La institución promueve la transmisión de información a cada uno de los agentes educativos (profesores, padres de familia y estudiantes) para mejorar la calidad de la educación.							X		X		X		X		
	Infraestructura y recursos para el aprendizaje	• Infraestructura, mobiliarios y equipos	Se cuenta con los mobiliarios, equipos y recursos necesarios para asegurar el aprendizaje de los alumnos.							X		X		X		X		
		• Accesibilidad a los recursos	Los docentes y estudiantes tienen libre acceso a los equipos y materiales de la institución.							X		X		X		X		
		• Servicios informáticos	Se cuenta con los servicios de acceso a internet para el acceso a las plataformas de aprendizaje de los alumnos.							X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

40 096 150

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario sobre Liderazgo Directivo y Calidad Educativa"

OBJETIVO: Realizar una medición sobre las dimensiones de la variable Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en la Institución Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.A.C.P.G. "La Inmaculada Concepción" y la I.E.A.C.P.G. "Virgen de la Puerta" del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Inge Barto Enith de Texán

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	<u>Alto</u>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

40096150

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo directivo y la calidad educativa en I.I.E.E. por convenio del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Directivo El liderazgo directivo hace referencia al contexto progresivo que tiene un efecto notable para la mejora de la educación, la cual se orienta a la descentralización, autonomía y a la rendición de cuentas de la institución educativa	Visión al futuro Se trata de establecer el principio de dirección, a fin de brindar apoyo e incentivo al cuerpo docente para que puedan concatenar esfuerzos para el cumplimiento de las metas propias de la institución.	• Gestión institucional	La dirección de la institución fomenta la identificación de la visión institucional en los docentes.						X			X		X			
		• Orientación de personas	El director sabe orientar al personal para que cumplan de forma efectiva las metas educativas.						X		X		X		X		
		• Valores y fortalecimiento institucional	El director se involucra en el fortalecimiento de la institución educativa.						X		X		X		X		
			La directiva de la institución promueve la práctica de los valores institucionales en los docentes.						X		X		X		X		
	Desarrollo de personas Edificación del conocimiento y capacidades que requiere el personal para dar cumplimiento a los propósitos de la escuela, además	• Empatía	El director atiende con empatía las necesidades y expectativas personales de los docentes.						X		X		X		X		
		• Metas desarrollo y personal	El director sabe asignar responsabilidades y metas teniendo en consideración las destrezas, habilidades y capacidades personales de cada uno de los docentes.						X		X		X		X		
		• Mejora continúa y motivación	El director se preocupa por la mejora continua de la calidad educativa que brindan los docentes.						X		X		X		X		
										X		X		X		X	

	del compromiso propuesto en la que se indica cuáles son las condiciones que		El director fomenta la motivación en cada uno de los docentes para que se esfuerzen en la ejecución de sus tareas educativas.							X		X		X		X			
	Diseño y planificación organizacional	• Participación activa	La dirección promueve el dialogo y la participación activa de los docentes para la organización del plan educativo institucional anual.							X		X		X		X			
	Establecimiento de disposiciones laborales que favorece a que el personal pueda incrementar sus motivaciones y competencias laborales.	• Gestión tiempo	La dirección facilita la gestión de tiempo para la planificación del trabajo educativo de cada uno de los profesores.							X		X		X		X			
		• Resolución de problemas	La dirección promueve el desarrollo de actividades educativas basadas en la resolución de problemas de la localidad.							X		X		X		X			
	Gestión de proceso enseñanza – aprendizaje	• Entrega de materiales y recursos	La dirección otorga los materiales requeridos para el cumplimiento de la labor docente.							X		X		X		X			
	Se enfoca en la gestión de actividades relacionadas con el aula de clases, así como el debido monitoreo de las incidencias en dicho contexto.	• Supervisión del cumplimiento	La dirección se encarga de la supervisión acerca del cumplimiento de las labores educativas por parte de los docentes.							X		X		X		X			
			La dirección facilita modelos e instrumentos pedagógicos para mejorar la calidad de enseñanza educativa.							X		X		X		X			
		• Soporte al proceso	La dirección se encarga de brindar soporte en el proceso de mejora continua del proceso de enseñanza que realizan los docentes.							X		X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Calidad educativa La calidad educativa engloba a la identificación y priorización de los desafíos que la institución reconoce para el cumplimiento de las metas establecidas, así como la implementación de estrategias y mecanismos institucionales para el desarrollo de acciones de mejora en el proceso de enseñanza - aprendizaje que se le brinda a los alumnos.	Dirección institucional Se trata de establecer el principio de dirección, a fin de brindar apoyo e incentivo al cuerpo docente para que puedan concatenar esfuerzos para el cumplimiento de las metas propias de la institución.	• Planificación y diagnóstico institucional	Los directivos, docentes y padres de familia participan en la elaboración e implementación de instrumentos de gestión.						X		X		X				
		• Reglamento Interno	Se otorga información sobre el reglamento interno de la institución educativa a cada uno de los docentes y						X		X		X		X		
		• Currícula académica	El Proyecto Curricular a la institución incluye contenidos interesantes para los estudiantes, asimismo se puede ajustar inclusive a los estudiantes con necesidades educativas especiales.						X		X		X		X		
	Soporte al desempeño docente Edificación del conocimiento y capacidades que requiere el personal para dar cumplimiento a los propósitos de la escuela, además del compromiso propuesto en la que se indica cuáles son las condiciones que se requiere para seguir efectuándolas.	• Actividades y estrategias de apoyo	Se brinda apoyo a los docentes para que mejoren sus competencias pedagógicas para cubrir las expectativas de los estudiantes.						X		X		X		X		
			Los docentes manejan estrategias eficientes para atender las necesidades de sus estudiantes.						X		X		X		X		
		• Supervisión constante	Existe una supervisión constante sobre la planificación de las unidades didácticas y/o sesiones de aprendizaje.						X		X		X		X		

<p>Trabajo conjunto con la familia</p> <p>Establecimiento de disposiciones laborales que favorece a que el personal pueda incrementar sus motivaciones y competencias laborales.</p> <p>Uso de la información</p> <p>Se enfoca en la gestión de actividades relacionadas con el aula de clases, así como el debido monitoreo de las incidencias en dicho contexto.</p> <p>Infraestructura y recursos para el aprendizaje</p>	• Comunicación hacia los padres	La institución busca comunicarse con los padres de familia de forma personal y/o por escrito sobre los avances académicos de los estudiantes.								X		X		X					
	• Contexto	La planificación del currículo académico tiene en cuenta la problemática de la comunidad.								X		X		X		X			
	• Informe a la comunidad	La institución educativa informa sobre los acuerdos que mantienen con las demás instituciones de la localidad en beneficio de los estudiantes.								X		X		X		X			
	• Desarrollo de propuesta	Se desarrollan sesiones de reflexión para desarrollar propuestas de mejora, en función de los resultados de las evaluaciones de los estudiantes.								X		X		X		X			
	• Herramientas tecnológicas	Se emplean herramientas tecnológicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.								X		X		X		X			
	• Compartir información	La institución promueve la transmisión de información a cada uno de los agentes educativos (profesores, padres de familia y estudiantes) para mejorar la calidad de la educación.								X		X		X		X			
	• Infraestructura, mobiliarios y equipos	Se cuenta con los mobiliarios, equipos y recursos necesarios para asegurar el aprendizaje de los alumnos.								X		X		X		X			
	• Accesibilidad a los recursos	Los docentes y estudiantes tienen libre acceso a los equipos y materiales de la institución.								X		X		X		X			
	• Servicios informáticos	Se cuenta con los servicios de acceso a internet para el acceso a las plataformas de aprendizaje de los alumnos.								X		X		X		X			

Balduino Ag
FIRMA DEL EVALUADOR
 18029629

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario sobre Liderazgo Directivo y Calidad Educativa"

OBJETIVO: Realizar una medición sobre las dimensiones de la variable Liderazgo Directivo y Calidad Educativa en la Institución Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la I.E.A.C.P.G. "La Inmaculada Concepción" y la I.E.A.C.P.G. "Virgen de la Puerta" del distrito de Salaverry, Trujillo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Florian Arana Paulo César

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Investigación y Docencia Universitaria

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

18029629

Anexo 10

Base de datos de los docentes encuestados

	Cuestionario de Liderazgo Directivo y Calidad Educativa																														Liderazgo Directivo	Calidad Educativa	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	74	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	75	68	
3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	70	70	
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	67	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	75	70
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	73	71
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	73	70
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	75	70
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75
11	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	2	4	3	3	4	1	1	4	3	3	3	1	41	38	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	72	71	
13	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	1	37	29	
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	64	50
15	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	2	58	57
16	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	65	64
17	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	1	5	3	5	5	5	5	5	2	5	1	3	2	2	1	69	48
18	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	43
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	75
20	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	38	32	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	75	71
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60
23	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	66	67
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	1	71	63	
25	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	2	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	1	3	4	3	1	61	53
26	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	71	68
27	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	5	3	3	2	66	61	
28	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	1	61	60	

Anexo 11

Alfa de Cronbach del Cuestionario de Liderazgo Directivo y Calidad Educativa

BASE DE DATOS																																	
ENCUESTA	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	TOTAL		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	146		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120		
3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	133		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	1	134		
5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	2	5	5	3	3	5	5	5	4	4	1	3	4	3	1	114		
6	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	139		
7	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	5	3	3	2	127		
8	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	1	121		
VARIANZA	0.3	0.5	0.2	0.2	0.2	0.3	0.6	0.4	0.6	0.3	0.3	0.8	0.3	0.5	0.3	0.6	0.3	0.2	0.7	0.6	0.3	0.1	0.1	0.4	0.3	1.7	0.6	0.5	0.5	2.8	114.79		

K	30
$\sum S2i$	15.2
S2t	114.79

ALPHA DE CRONBACH

α	0.90
----------	------



Interpretación:

0 - 0.2		Muy Baja
0.2 - 0.4		Baja
0.4 - 0.6		Regular
0.6 - 0.8		Aceptable
0.8 - 1		Elevada